SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

KANCELARIA SEJMU
Biuro Komisji Sejmowych

BIULETYN

**Z 28. posiedzenia
Rady Ochrony Pracy (XI kad.)
w dniu 26 kwietnia 2022 r.**

Biuletyn z posiedzenia

Rady Ochrony Pracy (nr 28)

26 kwietnia 2022 r.

Rada Ochrony Pracy, obradująca na uroczystej sesji w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych pod przewodnictwem posła **Janusza Śniadka (PiS)**, przewodniczącego Rady, zapoznała się z następującymi materiałami:

– „Rola kultury bezpieczeństwa w prewencji wypadków i chorób zawodowych"

– „Bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich";

– „Znaczenie rozwoju kultury bezpieczeństwa dla prewencji wypadków i chorób zawodowych w zmieniającym się świecie pracy i życia";

– „Rola dialogu społecznego w tworzeniu kultury bezpieczeństwa";

– „Doniosłość dialogu społecznego w krzewieniu kultury bezpieczeństwa w zmieniającym się świecie pracy".

W posiedzeniu udział wzięli: **Marlena Maląg** minister rodziny i polityki społecznej, **Katarzyna Łażewska-Hrycko** główny inspektor pracy wraz ze współpracownikami, dr hab. **Wiktor M. Zawieska** dyrektor Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami, prof. dr hab. **Jerzy Hanke** kierownik Zakładu Epidemiologii Środowiskowej Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi, **Piotr Wojtacha** wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego, **Jerzy Auksztol** dyrektor Urzędy Statystycznego w Gdańsku, **Andrzej Radzikowski** przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący OPZZ, **Zbigniew Janowski** przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani".

W posiedzeniu udział wzięli pracownicy Kancelarii Sejmu: **Ewa Mierosławska**, **Natalia Dębowska** – z sekretariatu Rady Ochrony Pracy w Biurze Prawnym i Spraw Pracowniczych.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Nasze dzisiejsze posiedzenie odbywa się w cieniu tragedii. W kopalniach „Pniówek" i „Zofiówka" zginęli nasi koledzy, górnicy. Bardzo proszę, uczcijmy chwilą ciszy ich pamięć, pamięć wszystkich pracowników, którzy zginęli w minionym okresie na stanowiskach pracy.

Wieczny odpoczynek racz im dać, Panie. A światłość wiekuista niechaj im świeci. Niech odpoczywają w pokoju wiecznym. Amen.

Spotykamy się na tej sali po raz pierwszy od 3 lat. Przez 2 lata z powodu pandemii nie mogliśmy obchodzić Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w sposób uroczysty w sali kolumnowej.

Otwieram uroczystą sesję Rady Ochrony Pracy, zwołaną w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych pod patronatem marszałek Sejmu pani Elżbiety Witek. Tematem sesji jest „Rola kultury bezpieczeństwa w prewencji wypadków i chorób zawodowych".

Pozwólcie państwo, że najpierw powitam naszych gości. Wspomniałem, że konferencja odbywa się pod patronatem pani marszałek Elżbiety Witek. Niestety pani marszałek nie może być z nami obecna, za co przeprasza, ale skierowała do nas list, który za chwilę odczytam. Witam minister rodziny i polityki społecznej panią Marlenę Maląg. Cieszymy się, że pani minister zdołała do nas dotrzeć pomiędzy spotkaniem z wiceprzewodniczącą Parlamentu

Europejskiego a posiedzeniem Rady Ministrów. Witam głównego inspektora pracy panią Katarzynę Łażewską-Hrycko wraz ze współpracownikami. Witam wiceprezesa Wyższego Urzędu Górniczego pana Piotra Wojtachę. Główny Urząd Statystyczny reprezentuje pan Jerzy Auksztol – dyrektor Urzędu Statystycznego w Gdańsku. Witamy serdecznie. Witam pana dr hab. Wiktora Marka Zawieskę – dyrektora Centralnego Instytutu Ochrony Pracy – Państwowego Instytutu Badawczego wraz ze współpracownikami. Witam pana prof. dra hab. Wojciecha Hanke z Instytutu Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. Witam serdecznie aktualnego przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego pana Andrzeja Radzikowskiego – przewodniczącego OPZZ. Witam serdecznie wszystkich partnerów społecznych obecnych na sali – kolegów związkowców i przedstawicieli pracodawców.

W tej chwili – bez zbędnej zwłoki – przystąpię do odczytania listu, który skierowała do nas pani marszałek Sejmu: „Warszawa, 26 kwietnia 2022 r. Uczestnicy i organizatorzy uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy z okazji Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych.

Szanowni państwo, bardzo dziękuję za zaproszenie na uroczystą sesję Rady Ochrony Pracy zwołaną w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Nie mogąc wziąć w niej udziału, pragnę tą drogą pozdrowić wszystkich uczestników tego ważnego wydarzenia.

Obchodzony na całym świecie Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych ma przede wszystkim skupiać uwagę na pracownikach narażonych na zagrożenie oraz prowadzić do konkretnych działań poprawiających warunki pracy. Rozwój cywilizacyjny niesie bowiem ze sobą wciąż nowe zagrożenia zawodowe, a pamięć o tych, którzy ulegli tragicznym wypadkom, wykonując swoje obowiązki, stanowi szczególny impuls do podnoszenia standardów bezpieczeństwa. Chcąc zatem zmniejszyć poziom ryzyka, trzeba stale inicjować i rozwijać formy prewencyjne, doradcze i edukacyjne oddziaływujące na zmianę postaw oraz zachowań.

Ufam, że temu celowi służyć będzie również dzisiejsza konferencja. W tym roku jej tematem przewodnim jest »Rola kultury bezpieczeństwa w prewencji wypadków i chorób zawodowych«. Wszyscy mamy świadomość, że budowanie wysokiej kultury bezpieczeństwa wymaga otwartej komunikacji, opartej na zaufaniu i wzajemnym szacunku. Skuteczny dialog społeczny z udziałem rządu i partnerów społecznych ma niewątpliwie kluczowe znaczenie dla zapewnienia bezpiecznych warunków pracy i ochrony zdrowia pracowników. Nie tylko przyczynia się do poprawy polityki i strategii w tym zakresie, lecz jest również niezbędny do budowania poczucia odpowiedzialności i zaangażowania, które zwykle zapewniają szybsze i bardziej efektywne działania.

Dlatego cieszę się, że możemy w gmachu Sejmu gościć reprezentatywne grono osób, które poszukuje skutecznych i trwałych rozwiązań oraz potrafi wdrażać je w życie. Liczę, że Państwa dyskusja oraz płynące z niej wnioski przyczyniać się będą do podnoszenia kultury ochrony pracy w Polsce.

Życząc owocnych obrad, dziękuję wszystkim za dotychczasowe osiągnięcia i zaangażowanie. Z poważaniem Elżbieta Witek".

Dziękujemy pani marszałek za ten piękny list skierowany do nas.

Proszę o zabranie głosu panią minister Marlenę Maląg.

Minister rodziny i polityki społecznej Marlena Maląg:

Szanowna pani minister, szanowny panie przewodniczący, szanowni państwo według sprawowanych funkcji i godności, bo nie jestem w stanie wymienić wszystkich państwa, cieszę się, że mogę uczestniczyć choć chwilę, bo rzeczywiście tak, jak powiedział pan przewodniczący, skończyło się spotkanie z panią wiceprzewodniczącą Parlamentu Europejskiego i za chwilę jest posiedzenie Rady Ministrów. To dzisiejsze spotkanie jest wyjątkowo ważne. Zapewne pan przewodniczący, kiedy zwoływał to spotkanie, gdy kierował do nas zaproszenia, nie spodziewał się tego, co wydarzyło się na Śląsku. Tematyka dzisiejszych obrad, kiedy państwo będą rozmawiali o wypadkach przy pracy, bezpieczeństwie i higienie pracy, jest niezmiernie ważna.

Dzisiaj praca w Polsce jest wyjątkowo ważna. To, aby pracownicy byli odpowiednio chronieni i zabezpieczeni, jest tak naprawdę naszą misją, naszym wyzwaniem, naszym

priorytetem. Te działania mogą być dobrze skoordynowane, kiedy jest prowadzony dobry dialog – ze stroną społeczną, ze stroną pracodawców, ze wszystkimi organizacjami, przedstawicielami instytucji również naukowych, oczywiście Inspekcją Pracy i każdym innym organem, który może przyczynić się do wprowadzenia systemowych rozwiązań, które doprowadzą do zmniejszenia liczby wypadków w miejscach pracy. Historycznie, kiedy patrzymy na dane, te liczby zmniejszają się. Niestety ostatni rok pokazuje większą liczbę wypadków przy pracy. Ale zabezpieczenie, wprowadzenie systemowych rozwiązań na rynku pracy, w miejscu pracy jest konieczne. Dlatego jest potrzebna współpraca. Ale aby dobrze realizować te zadania, potrzebny jest też dobry dialog.

Cieszę się, że w dzisiejszym posiedzeniu uczestniczą przedstawiciele Rady Dialogu Społecznego. To gremium, którego rolą jest kształtowanie dialogu społecznego i odpowiednich przepisów prawa.

Dzięki zaangażowaniu państwa parlamentarzystów, którzy wyznaczają sobie te jakże ważne cele chronienia pracownika w miejscu pracy… W miejscu pracy spędzamy bardzo dużo czasu. Z jednej strony zależy nam – patrzę na to jako minister rodziny – na łączeniu pracy zawodowej z życiem rodzinnym, z drugiej strony – odpowiadamy za obszar pracy, aby przede wszystkim w tej pracy były bezpieczne i godne warunki. Godne warunki – pod względem zabezpieczenia socjalnego, ale także godne warunki, jeżeli chodzi o wynagrodzenia. Dlatego też od 6 lat staramy się, aby wynagrodzenie minimalne było coraz wyższe, aby rosło przeciętne wynagrodzenie. Dane, które ostatnio ogłosił Główny Urząd Statystyczny, pokazały, że przeciętne wynagrodzenie w Polsce rok do roku wzrosło o 12%. To wyższy wzrost niż inflacja, wiadomo czym spowodowana.

Te dane w pewien sposób nas cieszą. Ale wielkim wyzwaniem dla nas, patrząc przez pryzmat zdarzeń na Śląsku, których jesteśmy świadkami i z którymi nam bardzo ciężko, jest wprowadzenie odpowiednich rozwiązań, które zabezpieczą pracowników i spowodują, że praca będzie bezpieczna. A praca jest naszym narodowym dobrem. Dlatego też chciałabym życzyć, aby dzisiejsze obrady były bardzo owocne, aby wnioski, które z nich wypłyną, udało się przełożyć na konkretne przepisy i rozwiązania, abyśmy rzeczywiście skutecznie działali dla dobra drugiego człowieka, dla dobra ludzi pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję serdecznie, pani minister.

Proszę o zabranie głosu panią Katarzynę Łażewską-Hrycko, głównego inspektora pracy.

Główny inspektor pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko:

Szanowni państwo, szanowna pani minister, szanowny panie przewodniczący, wszyscy zgromadzeni, witam wszystkich uczestników uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy zorganizowanej w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Nasze myśli kierują się ku ofiarom katastrof – górnikom i ratownikom, którzy stracili życie, pełniąc swoją trudną służbę, szczególnie w obliczu ostatnich tragedii w kopalni „Pniówek" w Pawłowicach Śląskich oraz kopalni „Zofiówka" w Jastrzębiu-Zdroju. Łączymy się z rodzinami, które przeżywają obecnie niezmiernie trudne chwile. Jednocześnie oddajemy hołd wszystkim tym, którzy ponieśli śmierć w miejscu pracy, ulegli wypadkom przy pracy lub chorobom zawodowym.

Ostatnie zdarzenia w kopalniach jeszcze bardziej uzmysławiają nam, jak ważny jest problem bezpieczeństwa pracy. Przypadający w dniu 28 kwietnia Światowy Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych to okazja do rozważań na ten niezmiernie ważny społecznie temat. Szerokie upowszechnianie wiedzy o bezpieczeństwie pracy oraz tworzenie kultury bezpiecznej pracy może zredukować liczbę wypadków śmiertelnych i przynieść wymierne korzyści.

Lekceważenie zagrożeń i przepisów prawa, tolerowanie przez nadzór techniczny zachowań zwiększających ryzyko wypadku, brak lub zły stan techniczny urządzeń ochronnych oraz niewyposażanie pracowników wymagane środki ochrony indywidualnej prowadzi do dramatów poszczególnych ludzi i całych rodzin. Wypadki przy pracy

i choroby zawodowe to niepowetowana rodzinne dramaty i wymierne koszty społeczne, gospodarcze i budżetowe, związane z odszkodowaniami i rentami.

Konstytucja Rzeczypospolitej Polskiej jako ustawa zasadnicza stanowi, że praca znajduje się pod ochroną państwa, które sprawuje nadzór nad warunkami wykonywania pracy. Jednocześnie każdy obywatel ma prawo do bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Norma ta nakłada na państwo obowiązek dbałości poprzez swoje organy oraz poprzez stanowione prawo, by zapewnić bezpieczne i higieniczne warunki pracy, godziwą płacę oraz ochronę prawną w razie naruszenia przepisów prawa pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy każdego dnia w całym kraju prowadzi intensywne, a przy tym skuteczne działania kontrolne zmierzające do usunięcia bądź istotnego ograniczenia zagrożeń zawodowych. Priorytetem naszego urzędu jest osiągnięcie trwałych i pozytywnych zmian w postaci poprawy warunków pracy oraz wprowadzania wysokich standardów ochrony pracy. Nie ustajemy w poszukiwaniu konkretnych i realnych rozwiązań mających na celu usuwanie stwierdzonych przez inspektorów pracy nieprawidłowości.

Kluczowym elementem skutecznej profilaktyki wypadkowej z poziomu organu kontrolno-nadzorczego jest dobór zakładów pracy do kontroli, szczególnie w obszarze branż i przedsiębiorstw o wysokim prawdopodobieństwie zaistnienia wypadku przy pracy. Oprócz ukierunkowanych kontroli konsekwentnie podejmujemy i rozwijamy inicjatywy prewencyjno-promocyjne, także te najszerzej pojmowane w postaci ogólnopolskich kampanii edukacyjno-medialnych.

Hasłem Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia ogłoszonym przez Międzynarodową Organizację Pracy w bieżącym roku jest „Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa". Tak, bezpieczeństwo pracy to wspólna sprawa, nasz wspólny interes. Bardzo ważna jest ochrona prac, czyli system środków prawnych, ekonomicznych, organizacyjnych i technicznych służących zapewnieniu pracownikom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w procesie pracy.

Krajowe działania kluczowe dla rozwoju ochrony pracy, w które wpisana jest działalność inspekcji pracy, koncentrują się na zagadnieniach ważnych z punktu widzenia zarządzania bezpieczeństwem i higieną pracy globalnie we wszystkich sektorach polskiej gospodarki. Działania te są również elementem wpływającym na kształtowanie kultury bezpieczeństwa w środowisku pracy, kultury bezpieczeństwa będącej zbiorem wartości, postaw, zachowań oraz kompetencji funkcjonujących w danym przedsiębiorstwie, z którą związane są m.in. takie obszary, jak edukacja z zakresu prawa i bezpieczeństwa pracy, prowadzenie analizy wypadków przy pracy oraz zdarzeń potencjalnie wypadkowych, motywowanie pracowników do zachowań bezpiecznych oraz nagradzanie osób aktywnie działających na rzecz poprawy warunków, zaangażowanie kierownictwa w opracowywanie polityki bezpieczeństwa i higieny pracy jako ważnego elementu strategii działania przedsiębiorstwa.

Jestem przekonana, że na drodze tych trudnych wezwań, jakie niosą przemiany gospodarcze, społeczne i rynkowe kluczowa jest efektywna współpraca wszystkich uczestników systemu ochrony pracy w naszym kraju. Owocne współdziałanie w tym zakresie to jedyna droga do wpływania na poprawę warunków zatrudnienia.

Ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, którą mam zaszczyt kierować, deklaruję otwartość na współpracę w tym obszarze, jednocześnie jako urząd dokładać wszelkich starań, by wspierać systemowe działania naszych partnerów społecznych i instytucjonalnych w zakresie budowania wysokiego poziomu kultury pracy. Cieszę się, że zawsze możemy liczyć na współpracę i państwa profesjonalizm, który stanowi nieocenione źródło wsparcia dla Państwowej Inspekcji Pracy w zakresie kształtowania bezpiecznego i przyjaznego środowiska pracy, za co jeszcze raz w tym miejscu serdecznie państwu dziękuję. Chciałabym zapewnić, że Państwowa Inspekcja Pracy będzie konsekwentnie i z oddaniem realizowała misję ochrony pracy. Niech pamięć o tych, którzy ulegli tragicznym wypadkom, wykonując swoje obowiązki, stanowi dla nas wszystkich szczególny impuls do podnoszenia standardów bezpieczeństwa pracy w naszym kraju.

Odnosząc się w tym miejscu do zagadnienia bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich, które za chwilę zostanie szczegółowo omówione, pragnę podkreślić, iż biorąc pod uwagę sekcję Polskiej

Klasyfikacji Działalności, najczęściej poszkodowanymi śmiertelnie lub ciężko byli pracownicy przemysłu i budownictwa. Związane to jest z dużą różnorodnością obsługiwanych maszyn i urządzeń technicznych oraz zagrożeniami, które, jeśli dojdzie do ich aktywacji w środowisku pracy, powodują poważne urazy oraz śmierć.

Jeżeli pan przewodniczący pozwoli, to przekażę głos panu Jakubowi Chojnickiemu – dyrektorowi Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy, pani minister. Na tym zakończyliśmy wystąpienia gości.

Pani minister Marlena Maląg musiała nas opuścić i udać się na posiedzenie Rady Ministrów. Jeszcze raz dziękujemy pani minister za obecność i zabranie głosu.

Za chwilę przejdziemy do pierwszego punktu porządku dziennego naszego posiedzenia – „Rola kultury bezpieczeństwa w prewencji wypadków i chorób zawodowych". W ramach tego punktu zostaną rozpatrzone następujące zagadnienia: „Bezpieczeństwo o higiena pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich" – materiał zostanie przedstawiony przez Państwową Inspekcję Pracy, Wyższy Urząd Górniczy oraz Związek Zawodowy „Budowlani". Drugi temat – „Znaczenie rozwoju kultury bezpieczeństwa dla prewencji wypadków i chorób zawodowych w zmieniającym się świecie pracy i życia" – materiał przedstawi Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy oraz Instytut Medycyny Pracy im. prof. J. Nofera w Łodzi. I kolejny temat – „Rola dialogu społecznego w tworzeniu kultury bezpieczeństwa" – materiał przedstawi Rada Dialogu Społecznego.

W drugim punkcie porządku dziennego będziemy państwu proponowali przyjęcie apelu do Sejmu – „Doniosłość dialogu społecznego w krzewieniu kultury bezpieczeństwa w zmieniającym się świecie pracy" – przesłanie Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych w 2022 r.

Przechodzimy do realizacji punktu pierwszego porządku dziennego. W pierwszym temacie rozpatrywanym w tym punkcie – „Bezpieczeństwo i higiena pracy w sektorach gospodarki o największej liczbie wypadków śmiertelnych i ciężkich" – poproszę o zabranie głosu pana Jakuba Chojnickiego, dyrektora Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy.

Dyrektor Departamentu Nadzoru i Kontroli Głównego Inspektoratu Pracy Jakub Chojnicki:

Wysoka Rado, przedstawiciele urzędów i instytucji, którym na sercu leży dobro ludzi pracy, zaproszeni goście, będę miał zaszczyt w tym szczególnym dniu przedstawić państwu informacje o wypadkach przy pracy. Bardzo smutne informacje napłynęły z sektora górnictwa. Dobrze wiemy, że wypadki zdarzają się w każdej branży, w różnych układach i liczbie. Zostałem poproszony o przedstawienie informacji dotyczących sektorów gospodarki, w których zdarza się najwięcej wypadków, które najbardziej rzutują na obraz bezpieczeństwa pracowników – polskich i obcokrajowców – w naszym kraju. Działania inspekcji pracy adresowane są nie tylko do pracowników polskich, ale także do coraz liczniejszej grupy pracujących cudzoziemców. Również postaram się państwu przedstawić informacje, jak w stosunku do innych nacji przedstawia się kwestia wypadkowości.

Państwowa Inspekcja Pracy zajmuje ważne miejsce w systemie ochrony pracy. Jesteśmy jednym z organów, które w imieniu państwa sprawują nadzór nad bezpieczeństwem i higieną pracy oraz przestrzeganiem praw pracowniczych, w tym legalności zatrudnienia we wszystkich firmach, które działają w naszym kraju. Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje ponad 50 różnych zadań związanych z ochroną pracy. Jednym z najważniejszych jest kwestia kontroli powypadkowych związanych z badaniem przyczyn i okoliczności zdarzeń, w których pracownikom lub osobom pracującym dzieje się krzywda w momencie, gdy wykonują swoje obowiązki zawodowe.

Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy mają dwojakiego rodzaju charakter: kontrole reaktywne, będące reakcją na zaistniałe zdarzenia, co do których należy podjąć kroki minimalizujące ich skutki, oraz kontrole proaktywne, których celem jest zapobieżenie pewnym zjawiskom i spowodowanie, żeby nie dochodziło do powtarzalnych wypadków w zakładach pewnych branż. Inspektorzy pracy badając wypadki przy pracy, zbierają

dowody pozwalające na prawidłowe określenie okoliczności zdarzeń, co pozwala później wesprzeć pracodawców w kształtowaniu takiej kultury bezpieczeństwa w zakładach pracy, aby nie dochodziło do zdarzeń wypadkowych o podobnych okolicznościach i przyczynach.

Wypadki przy pracy ujawniają obszary i sytuacje, które wymagają zintensyfikowania działań zarówno pracodawców, bo w polskim systemie prawnym to pracodawca i osoby organizujące pracę innym są odpowiedzialne za zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, ale dla inspektorów pracy analiza zdarzeń wypadkowych w ujęciach okresowych dla branż i sektorów pozwala również projektować działania tak, aby nasze kontrole były ukierunkowane wszędzie tam, gdzie jesteśmy najbardziej potrzebni. Te zdarzenia – wiadomo, niosą smutek, żal, są przykre dla rodzin, są trudne dla pracodawców, współpracowników – pozwalają projektować prewencję wypadkową.

Na slajdzie przedstawiono informację o liczbie wypadków przy pracy, do których doszło w ostatnich 3 latach. W tym okresie w wypadkach przy pracy zostało poszkodowanych 6943 osoby, w tym 834 osoby poniosły śmierć, a 2156 doznało ciężkich obrażeń ciała. Wśród poszkodowanych śmiertelnie w zbadanych wypadkach przy pracy dominowały osoby pracujące w sektorze budowlanym (42,4% ogółu poszkodowanych, w 2020 r. – 32,5%, w 2019 r. – 36,9%). Niestety w ostatnim roku ten udział wzrósł praktycznie o 10%. Zatem w budownictwie nastąpił wzrost o 10% wypadków śmiertelnych zarejestrowanych przez Państwową Inspekcję Pracy. Następną co do liczebności była grupa poszkodowanych pracujących w zakładach przemysłowych (17,3%), transportowych i magazynowych (13,2%), w rolnictwie, leśnictwie, łowiectwie i rybactwie (6,6%) oraz w handlu i naprawach pojazdów (5,3%). Sektor budowlany jest od lat najbardziej wypadkogennym rodzajem działalności prowadzącym do wypadków o najpoważniejszych, śmiertelnych skutkach. Jeśli chodzi o wypadki ciężkie, to dominuje sektor przemysłowy.

Ostatnie niedawne dwie katastrofy, i nie mówię o kopalniach „Pniówek i „Zofiówka”, przewrócenie żurawia w Krakowie, na szczęście operatora nie było w kabinie – to sektor budowlany; wybuch nitrogliceryny w Krupskim Młynie – to sektor przetwórstwa, produkcja materiałów wybuchowych na potrzeby wojska i Policji. Tak kształtują się w naszym kraju najpoważniejsze wypadki.

Analiza miejsc zaistnienia wypadków ze skutkiem śmiertelnym pozwala wskazać, że były to głównie: teren budowy – 34,6% ogółu poszkodowanych śmiertelnie oraz miejsca produkcji przemysłowej, głównie podczas magazynowania i transportowania wytworzonych dóbr – 30,5%. Wśród poszkodowanych śmiertelnie najliczniejszymi grupami były osoby w wieku 50–59 lat oraz w wieku 40–49 lat. Wśród osób, które doznały ciężkich obrażeń ciała wskutek wypadków przy pracy, najliczniej reprezentowani byli poszkodowani w przedziale wiekowym 30–39 lat.

Przyjrzyjmy się teraz nieco wnikliwiej wypadkom w sektorze budowlanym, jak wspomniałem o 10% – rok do roku – wzrosła liczba wypadków śmiertelnych. Chciałbym w tym miejscu zwrócić uwagę na pewien paradoks. Od lat ubolewamy i robimy wszystko, żeby zmienić niekorzystny wizerunek tej branży. Ale jeśli przyjrzymy się sytuacji w Europie, to okaże się, że w perspektywie długoterminowej polski sektor budowlany najbardziej poprawił bezpieczeństwo pracy. Wskazują na to dane Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat). Polska, będąc krajem o najwyższej liczbie wypadków śmiertelnych na 100 tys. zatrudnionych (21,49 – 2009 r.), znalazła się wśród państw o najniższym wskaźniku najpoważniejszych zdarzeń w sektorze budowlanym (5,18 – 2018 r.). Poprawa nastąpiła w ciągu zaledwie 10 lat. To pokazuje, jak wiele zrobiliśmy, ciągle dążąc do zmiany wizerunku polskiego budownictwa w porównaniu z innymi krajami europejskimi, w których sytuacja pogorszyła się. Na przykład w Czechach odnotowano dwukrotny wzrost wskaźnika wypadków śmiertelnych na 100 tys. zatrudnionych. Podobnie w krajach nieco bardziej rozwiniętych m.in. w Belgii, Francji czy Szwecji również wzrósł ten wskaźnik. Polska w porównaniu z innymi rozwiniętymi krajami Europy najlepiej odrobiła lekcję w zakresie poprawy bezpieczeństwa pracy w budownictwie. Ale nadal jest jeszcze wiele do zrobienia. Wypadki w pracy w budownictwie nadal występują. Przypominam 10% wzrost liczby poszkodowanych śmiertelnie rok do roku. Nie możemy ustawać w wysiłkach, jeśli chodzi o działania adresowane do sektora budownictwa, o czym jeszcze wspomnę.

Do wypadków ze skutkiem śmiertelnym w budownictwie dochodziło najczęściej wskutek upadku z wysokości, zwłaszcza ze stanowiska pracy organizowanych podczas wznoszenia budynków kubaturowych. Niestety upadki z wysokości, nawet nie tak dużej, kończą się śmiercią. Najwięcej zastrzeżeń mamy zawsze do rusztowań, prowadzenia prac na częściowo ukończonych kondygnacjach, gdy klatki schodowe, szyby windowe, miejsca przeznaczone na świetliki nie są zabezpieczone przed możliwością wpadnięcia do nich, co może doprowadzić do wypadku śmiertelnego.

Kolejną przyczyną wypadków śmiertelnych na budowie jest uderzenie poszkodowanego przez spadający przedmiot, w tym uderzenie przez spadającą bryłę ziemi w wykopie, elementy rusztowania, belkę drewnianą przy pracach rozbiórkowych.

Na budowie nie można prowadzić żadnych działań bez wykorzystania energii elektrycznej. Na budowach dochodzi do porażeń prądem elektrycznym. Niezabezpieczone przewody, niezabezpieczone rozdzielnice budowlane przed dostępem niepowołanych osób są przyczyną wypadków śmiertelnych.

Jeśli chodzi o najgorsze, najtrudniejsze i najbardziej smutne zdarzenia wypadkowe, to – jak wspomniałem – budownictwo jest najbardziej wypadkogenną branżą. Jeśli chodzi o wypadki ciężkie, w których poszkodowani są pracownicy w wieku 30–39 lat, to – co jest niepokojące – liczba tych wypadków w przetwórstwie przemysłowym rośnie z roku na rok. Wzrasta powoli: w 2019 r. było 316 poszkodowanych, 315 osób w 2020 r. i 320 osób w 2021 r. Pamiętajmy, że analizowany okres dla obu branż to zasadniczo czas pandemii. Niemniej jednak budownictwo w Polsce w czasie pandemii zbytnio nie wyhamowało. W przetwórstwie przemysłowym nie można było powierzać wykonywania pracy zdalnie. Dlatego te zakłady miały przestój tylko w momentach, kiedy dochodziło do większej liczby zachorowań załogi konkretnego zakładu. Ta produkcja w naszym kraju, czego dowodzą roczniki statystyczne GUS, nie wyhamowała tak znacznie, jak w przypadku pracy biurowej i częściowo administracji.

Do wypadków powodujących ciężkie obrażenia ciała w przetwórstwie przemysłowym dochodziło najczęściej wskutek utraty kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym (łącznie z niezamierzonym uruchomieniem maszyny) – dominują urazy odniesione przy maszynach do obróbki drewna i metali. Drugą przyczynę stanowią ruchy ciała bez wysiłku prowadzące do urazów zewnętrznych. To m.in. przemieszczanie się po różnych kondygnacjach zakładu pracy. Kiedy zachodzi konieczność wymiany części oświetlenia w zakładzie pracy czy zmagazynowania czegoś na regale w wyższej pozycji, pracownicy korzystają z drabin, naprędce postawionych rusztowań przy drobnych remontach; one nie zabezpieczają przed upadkiem z wysokości, które mogą zakończyć się uszkodzeniami ciała i kalectwem.

Analiza liczby osób zatrudnionych w warunkach zagrożenia, które mogą generować możliwość zaistnienia wypadków przy pracy, wskazuje – te dane rejestruje Główny Urząd Statystyczny – spadek liczby zatrudnionych w tych warunkach. W 2020 r. 112 osób na 1000 zatrudnionych w zakładach objętych badaniem prowadzonym przez GUS pracowało w warunkach zagrożenia w przemyśle. W ramach tego badania szczegółowa analiza rodzajów zagrożeń pozwala stwierdzić, że 71 osób na 1000 zatrudnionych narażonych było na zagrożenia wynikające ze środowiska pracy. W 2008 r. wartości te kształtowały się odpowiednio 147 oraz 99 osób na 1000 zatrudnionych w badanej zbiorowości. Zmiana świadcząca o poprawie warunków pracy na przestrzeni 10 lat wskazuje, że spore nakłady finansowe zostały przeznaczone na unowocześnienie parku maszynowego, stosowanie innych technologii zmniejszających emisję czynników szkodliwych oraz zmniejszenie uciążliwości w pracy i poprawę ergonomii. Ale liczba wypadków ciężkich w przemyśle nie spada, zatem prawdopodobnie problem leży w przygotowaniu pracowników do pracy. Państwowa Inspekcja Pracy będzie podejmować działania na rzecz prawidłowego przygotowania pracowników do pracy i wykonywania jej w bezpieczny sposób.

W ostatnim czasie nastąpił niespotykany napływ obcokrajowców do naszego kraju. Wiadomo, z jakiej przyczyny. Przygotowaliśmy dla państwa informację o wypadkowości obywateli innych niż Polacy, którzy pracując w naszych zakładach pracy, ulegają wypadkom. Nie jest tajemnicą, że prym w tym zakresie wiedzie najliczniej reprezentowana grupa obcokrajowców – nasi sąsiedzi, obywatele Ukrainy, którzy jeszcze przed

konfliktem zbrojnym bardzo licznie i chętnie podejmowali zatrudnienie w naszym kraju z uwagi na znacząco lepszy poziom wynagrodzeń. Konflikt spowodował ogromny napływ obywateli Ukrainy do naszego kraju. Będziemy starali się ze wszech miar im pomóc. Zadaniem Państwowej Inspekcji Pracy jest także to, żeby ci pracownicy, którzy byli w naszym kraju jeszcze przed konfliktem zbrojnym, ale równi ci, którzy przybyli, szukając schronienia i nie wiadomo, jak długo będę chcieli czy musieli zostać z nami, znajdując u nas zatrudnienie, nie ulegali wypadkom.

W całej liczbie poszkodowanych w wypadkach przy pracy ok. 10% stanowią obcokrajowcy. Dominowały wśród nich osoby narodowości ukraińskiej, następnie obywatele Białorusi, Gruzji, Mołdawii, Wietnamu. Dla Państwowej Inspekcji Pracy kluczowym zagadnieniem, oprócz zadań, które musimy wykonywać, jest wsparcie osób, które niedawno przybyły do naszego kraju, żeby mogły wykonywać pracę w bezpiecznych warunkach.

Najwięcej obywateli Ukrainy poszkodowanych w wypadkach przy pracy zbadanych przez organy PIP wykonywało pracę w zawodzie pomocniczego robotnika budowlanego, pakowacza ręcznego, ślusarza, betoniarza-zbrojarza, kierowcy ciągnika siodłowego, murarza, cieśli szalunkowego, dekarza, spawacza, ślusarza oraz wykrawacza mięsa. Do wypadków tych dochodziło najczęściej wskutek upadku z wysokości, uderzenia przez spadający element, utraty kontroli nad maszyną lub materiałem obrabianym oraz w wyniku pochwycenia przez ruchome elementy maszyn.

Na prezentowanym slajdzie przedstawiono przyczyny wypadków. Inspektorzy pracy zawsze starają się przyjrzeć procesom pracy w danym zakładzie i organizacji pracy; podczas kontroli służących ustaleniu okoliczności i przyczyn wypadku przy pracy wskazać fakty, który wpłynęły na zaistnienie wypadku oraz rozwiązania, żeby w przyszłości nie dochodziło do podobnych wypadków. Nie jest tajemnicą, że człowiek jest najsłabszym ogniwem w procesie pracy. Możemy zaprogramować maszyny, ustawić kurtyny laserowe czy świetlne, ale niestety czasami ludzie mają tendencję do „chodzenia na skróty" – usuwania zabezpieczeń, bo w ich mniemaniu praca zostanie wykonana szybciej, a może nawet lepiej. To są momenty niebezpieczne, w których nadzór nad pracownikami powinien zafunkcjonować i spowodować, żeby pracownicy nie poszukiwali dróg na skróty. W dobrze zorganizowanym miejscu pracy w dobrze funkcjonującym zakładzie przy uświadomionych osobach nie powinno dochodzić do zdarzeń wypadkowych. Owszem, czynnik ludzki ze szczególnym upodobaniem jest wykorzystywany jako przyczyna zdarzeń wypadkowych przez zespoły powypadkowe powoływane przez pracodawców. Ale z doświadczenia inspektorów pracy wynika, że przyczyny ludzkie wynikają najczęściej ze złej organizacji pracy, bo źle zaplanowano dostarczanie surowców pracownikowi, sam poszedł je przynieść, przekroczył miejsce skrzyżowania dróg wózków jezdniowych z ciągami pieszymi i uległ wypadkowi.

Przyczyny techniczne stanowiły 15,5% ogółu przyczyn śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy. To wady i niewłaściwe wykonanie czynnika materialnego, niewłaściwe wykonanie elementów spawanych. Przyczyny organizacyjne stanowiły 37,2% ogółu, przyczyn śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy.

Dominują przyczyny ludzkie. Stanowiły 47,3% ustalonych przyczyn dla wypadków śmiertelnych i ciężkich zaistniałych w 2021 r., zbadanych przez PIP. Ale, jak wspomniałem, nieprawidłowe zachowanie się pracownika, zaskoczenie niespodziewanym zdarzeniem bardzo często jest pokłosiem niewłaściwej organizacji pracy.

Podsumowując, sektor budowlany i sektor przetwórstwa przemysłowego od lat przodują w liczbie śmiertelnych i ciężkich wypadków przy pracy. Jednak w perspektywie wieloletniej obserwowany jest powolny, ale stały spadek rejestrowanej liczby zdarzeń wypadkowych. Porównując dane dotyczące wypadków w pracy zaistniałych w Polsce do danych europejskich dla sektora budownictwa można zaobserwować znacznie większą poprawę poziomu bezpieczeństwa, przede wszystkim liczby poszkodowanych w wypadkach przy pracy ze skutkiem śmiertelnym. Wpływ na tę poprawę ma wiele czynników i zaangażowanie wszystkich podmiotów działających na rzecz poprawy stanu bezpieczeństwa na polskich budowach.

Niemniej jednak zachęcam państwa, abyśmy nie ustawali w wysiłkach, abyśmy dalej wykonywali swoje zadania w jak najlepszej wierze i z jak najlepszą intencją, bo nadal

zbyt wiele osób ginie w wypadkach w sektorze budowlanym. Dlatego zdecydowaliśmy się na wprowadzenie z początkiem bieżącego roku trzyletniej „Strategii dla bezpieczeństwa w budownictwie", przewidzianej do realizacji w latach 2022–2024. Chcemy, żeby rzeczywiście sektor budowlany przestał dzierżyć palmę pierwszeństwa, jeśli chodzi o liczbę wypadków śmiertelnych w naszym kraju.

Państwowa Inspekcja Pracy, my wszyscy zaangażowani w bezpieczeństwo ludzi w pracy apelujemy: dołączcie do nas, pomóżmy sobie nawzajem, zróbmy wszystko, żeby co roku w Polsce ginęło mniej ludzi w wypadkach przy pracy. Dziękuję serdecznie.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu dyrektorowi Chojnickiemu.

Proszę o zabranie głosu pana Piotra Wojtachę, wiceprezesa Wyższego Urzędu Górniczego.

Wiceprezes Wyższego Urzędu Górniczego Piotr Wojtacha:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, w niezwykle trudnym momencie przychodzi mi przedstawić raport o stanie bezpieczeństwa w polskim górnictwie. Aktualnie trwają prace ratownicze w dwóch kopalniach. Ranni górnicy przebywają w Szpitalu Specjalistycznym w Siemianowicach Śląskich. Prezes Wyższego Urzędu Górniczego powołał dwie komisje, które będą badały przyczyny i skutki tych zdarzeń. Trudno mi będzie, ale spróbuję w jakiś sposób przedstawić państwu stan bezpieczeństwa w polskim górnictwie.

Nadzór górniczy jest sprawowany przez Wyższy Urząd Górniczy w Katowicach i 11 okręgowych urzędów górniczych w skali kraju. Nadzorujemy ponad 7700 zakładów górniczych, w tym ponad 7300 zakładów odkrywkowych, 98 zakładów otworowych, 200 zakładów wykonujących roboty geologiczne oraz 36 podziemnych zakładów górniczych. Zajmujemy się również ratownictwem górniczym, a także jednostkami trudniącymi się szkoleniem pracowników. Nadzorujemy też firmy usługowe, które świadczą usługi na rzecz zakładów górniczych.

Od 2019 r. obserwujemy spadek zatrudnienia w polskim górnictwie. Według stanu na 31 grudnia 2021 r. w górnictwie ogółem było zatrudnionych ponad 167 tys. pracowników, w tym w górnictwie węgla kamiennego prawie 97 tys. pracowników.

W 2021 r. w górnictwie doszło do 13 wypadków śmiertelnych, czyli o 3 mniej niż w poprzednim roku. Nastąpił również spadek liczby wypadków ciężkich – z 13 w 2020 r. do 9 w 2021 r. Niepokoi nas sytuacja w zakresie zgonów naturalnych, ale o tym będę mówił pod koniec swojego wystąpienia. W 2021 r. liczba wypadków ogółem w górnictwie nieznacznie wzrosła w porównaniu do 2020 r. – o 2%.

Do momentu dwóch katastrof, do których doszło w ubiegłym tygodniu, odnotowaliśmy 4 wypadki śmiertelne, do 2 z nich doszło w górnictwie odkrywkowym na początku roku. Niestety te nieszczęścia związane były ze spożywaniem alkoholu w miejscu pracy. Natomiast na chwilę obecną w polskim górnictwie odnotowano 16 wypadków śmiertelnych, 11 górników uważa się za zaginionych. W I kwartale br. odnotowaliśmy spadek liczby wypadków w górnictwie ogółem. Niemniej jednak to wypadki ciężkie, a szczególnie śmiertelne rzutują na poziom bezpieczeństwa. Nie będę teraz mówił o przyczynach wypadków w kopalniach „Pniówek" i „Zofiówka". Będą one badane po zakończeniu akcji ratowniczej przez dwie komisje powołane przez prezesa Wyższego Urzędu Górniczego.

Liczba wypadków ogółem utrzymuje się w ostatnich 5 latach na tym samym poziomie. 80–85% wypadków zdarza się w górnictwie węgla kamiennego. Pragnę zwrócić uwagę, że swego czasu mieliśmy pewne problemy, jeśli chodzi o kwestię kopalń rud miedzi, ale od pewnego czasu obserwujemy dobrą tendencję spadkową w zakresie wypadków. W pozostałych zakładach górniczych wypadkowość utrzymuje się na tym samym poziomie.

Na skutek spadku stanu zatrudnienia w polskim górnictwie wskaźniki wypadkowości na 1000 zatrudnionych minimalnie wzrosły.

Główne przyczyny wypadków przy pracy w górnictwie – w 2021 r. ponad 18% wypadków spowodowanych było przyczynami górniczymi, ponad 5% przyczynami energomechanicznymi, inne przyczyny stanowiły 76%, w tym potknięcia, pośliźnięcia, przewrócenie osób, uderzenia narzędziami pracy oraz o inne przedmioty, upadki, obsunięcie

przedmiotów lub materiałów. W tej grupie przyczyn należałoby niekiedy wymienić złą organizację pracy.

Na slajdzie przedstawiono liczbę wypadków śmiertelnych w latach 2017–2021. W 2017 odnotowano 15 wypadków śmiertelnych, w 2018 r. – 21, w 2019 r. – 23, w 2020 r. – 16, w 2021 r. – 13. Dominującą branżą, w której dochodziło do wypadków śmiertelnych jest górnictwo węgla kamiennego, ale w tej branży również obserwowaliśmy spadek liczby wypadków śmiertelnych. Cieszy również spadek liczby wypadków śmiertelnych w kopalniach rud miedzi. Zatem widać postęp, jeśli chodzi o kwestie bhp. W pozostałych zakładach w ub.r. odnotowano 2 wypadki śmiertelne – było to górnictwo odkrywkowe. Uwzględniając liczbę zakładów odkrywkowych, nie jest to znacząca cyfra. Te wypadki wynikały ze złej organizacji pracy.

Nie będę omawiał wskaźników wypadkowości śmiertelnej na 1000 zatrudnionych. Zaznaczę tylko, że były dobre.

Jeżeli chodzi o wypadki ciężkie, to w ostatnich 5 latach również obserwujemy spadek, szczególnie w górnictwie węgla kamiennego, gdzie w 2020 r. doszło do 7 wypadków ciężkich, a rok później odnotowano 3 takie wypadki. W kopalniach rud miedzi oraz górnictwie odkrywkowym i otworowym liczba wypadków ciężkich utrzymywała się na tym samym poziomie. Wskaźniki wypadkowości ciężkiej na 1000 zatrudnionych nie uległy istotnej zmianie w stosunku do poprzedniego roku.

Na slajdzie przedstawiono główne przyczyny wypadków ciężkich i śmiertelnych w 2021 r. To te same przyczyny, o których mówił pan dyrektor Chojnicki: nieprawidłowa obsługa maszyn i urządzeń, nieprawidłowy stan urządzeń, stosowanie niebezpiecznych metod pracy, tolerowanie przez dozór niebezpiecznych metod pracy przez podległych pracowników, niezgodnych z obowiązującymi przepisami oraz zapisami projektów, instrukcji, technologii i ustaleń obowiązujących w ruchu zakładów górniczych, brak znajomości zagrożeń związanych z wykonywanymi pracami u osób dozoru, nieinformowanie pracowników o zagrożeniach, pozostawienie urządzeń w miejscu niedozwolonym, niebezpiecznym.

Niebezpieczne zdarzenia w polskim górnictwie to zapalenia metanu, tąpnięcia, odprężenia. W ostatnich 5 latach odnotowano 13 zdarzeń, w których doszło do zapalenia metanu. Do 3 wypadków związanych z tego rodzaju zdarzeniem doszło w 2020 r. Ostatnia katastrofa związana z zapaleniem metanu miała miejsce w 2014 r. w kopalni „Mysłowice”. 5 osób poniosło śmierć. Znacznie większy problem, jeżeli chodzi o zagrożenia naturalne, związany był z tąpnięciami. W każdym roku odnotowywano tego rodzaju zdarzenie, łącznie w ostatnim 5-leciu było 22 tego rodzaju zdarzenia. Niestety wygenerowały one 13 wypadków śmiertelnych i 3 wypadki ciężkie. Kolejne niebezpieczne zdarzenia to odprężenia górotworu. W latach 2017–2021 odnotowano 55 takich zdarzeń. Doszło do jednego wypadku śmiertelnego i jednego wypadku ciężkiego.

Pożary w górnictwie stanowiły duży problem. W 2021 r. liczba pożarów w górnictwie zmniejszyła się, zwłaszcza w kopalniach węgla kamiennego.

Chciałbym teraz przejść do kwestii zachorowalności na choroby zawodowe w górnictwie w latach 2017–2021. W tym zakresie nie odnotowano większych zmian. 90% chorób zawodowych stanowi pylica płuc. Na 277 chorób zawodowych odnotowanych w 2021 r. 247 to pylica płuc. Niemniej jednak z danych prezentowanych na slajdzie wynika spadek zachorowań na pylicę płuc.

Z pewnym niepokojem obserwujemy zgony naturalne w górnictwie. Szczególnie nasiliły się w 2018 r. Wówczas w ruchu zakłady górniczego, co należy podkreślić, odnotowano ich 13, rok później – 12, w 2020 r. – 9, w 2021 r. – 10. Te zdarzenia dominowały w kopalniach węgla kamiennego. Na 10 zgonów odnotowanych w ub.r. w czynnym zakładzie górniczym, 8 wystąpiło w górnictwie węgla kamiennego, 2 – w kopalniach rud miedzi. Jeżeli chodzi o przedział wiekowy, skoncentruję się na 2021 r.: jeden zgon w grupie wiekowej 2 –30 lat, po 3 zgony w grupach wiekowych 31–40 lat, 41–50 lat i ponad 50 lat. Nie będę omawiał przyczyn. Nie jestem lekarzem.

Skupię się na innym niepokojącym zjawisku. Otóż, w 2021 r. 50% zgonów dotknęło osób, w przypadku których profilaktyczne badania lekarskie przeprowadzono do 2 miesięcy przed zdarzeniem, 50% zgonów dotyczyło osób, które przeszły badania lekarskie

ponad 6 miesięcy przed zdarzeniem. Szczególnie niepokoi nas liczba dotycząca zgonów do 2 miesięcy po badaniach. Górnik otrzymuje dokument poświadczający, że jest zdrowy, a potem umiera z powodów naturalnych.

Tak wyglądałby na dzień dzisiejszy stan bezpieczeństwa w polskim górnictwie. Oczywiście dwie katastrofy, do których doszło w bieżącym roku, na pewno będą rzutowały na poziom bezpieczeństwa. Będziemy musieli zintensyfikować działania na rzecz poprawy bezpieczeństwa w polskim górnictwie. Przekażę panu przewodniczącemu wniosek dotyczący badań kardiologicznych. Dziękuję bardzo.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy serdecznie panu prezesowi. Dziękuję za materiał.

Proszę o zabranie głosu pana Zbigniewa Janowskiego, przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani".

Przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani" Zbigniew Janowski:

Panie przewodniczący, panie marszałku, pani minister, szanowni państwo, Dzień Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy oraz Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych, dla pracowników jest nie tylko symbolem walki o lepsze i bezpieczniejsze środowisko pracy, ale także czasem oceny sytuacji w zakresie ochrony pracy, wskazania istniejących problemów i zagrożeń oraz identyfikacji nowych wyzwań związanych ze zmianami na rynku pracy.

Gdy kilkanaście lat temu po raz pierwszy spotkaliśmy się w Sejmie Rzeczypospolitej Polskiej, traktowaliśmy naszą konferencję jako okazję do nagłośnienia problematyki bhp oraz ożywienia debaty na temat systemu bezpieczeństwa pracy. Byliśmy wtedy w innej sytuacji, bez wątpienia gorszej niż dziś. Ale pewne rzeczy nie zmieniły się. Tak jak wtedy i dzisiaj organizacje pracowników apelują o podjęcie debaty sejmowej na temat systemu ochrony zdrowia w pracy; tak jak wtedy i dzisiaj z umiarkowanym skutkiem.

Z prezentacji Państwowej Inspekcji Pracy i Wyższego Urzędu Górniczego poznaliśmy aktualne polskie dane dotyczące wypadkowości w budownictwie, górnictwie, sektorze produkcji przemysłowej, czyli w tych branżach, w których tradycyjnie jest najwięcej wypadków przy pracy. Nie będę powtarzał tych danych.

Natomiast chciałbym skoncentrować się na systemowych przyczynach wysokiej wypadkowości w sektorze budowlanym w bezpośrednim nawiązaniu do tematu konferencji i jednocześnie hasła tegorocznego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia „Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa". W 2019 r. – roku przed pandemią COVID-19 – w Unii Europejskiej doszło do 3408 śmiertelnych wypadków przy pracy. Ponad 1/5 (22,2%) wszystkich śmiertelnych wypadków przy pracy w UE w tym roku miała miejsce w sektorze budowlanym. Gdybyśmy przyjrzeli się europejskim statystykom wypadkowości, okaże się, że Polska wcale nie znajduje się w czołówce państw europejskich w tym zakresie, choć kiedyś tam byliśmy. Przez te lata wykonaliśmy ogromną pracę, co nie oznacza, że możemy być w pełni zadowoleni z jej efektów.

Gdy mówimy o okolicznościach najcięższych wypadków w budownictwie, najczęściej wymieniamy te związane z pracą na wysokości i pracą w wykopach. Gdy mówimy o przyczynach, najczęściej wymieniamy te, które są związane z organizacją pracy i tzw. czynnikiem ludzkim, czyli nieprawidłowym, niebezpiecznym zachowaniem pracowników w pracy. Z kolei rzadziej wymieniamy wady urządzeń i sprzętu. To oczywiście nie jest pełny obraz sytuacji.

Ze statystyk wynika, że wypadkom ulegają najczęściej pracownicy z krótkim stażem, pracujący bezpośrednio na budowach, zatrudnieni w mniejszych firmach. W polskim budownictwie zarejestrowanych jest średnio 300 tys. podmiotów gospodarczych, z czego 97% to małe i mikrofirmy, zatrudniające do 9 osób. To tam występują najczęściej problemy z bezpieczeństwem pracy, szeroko rozumianą kulturą bezpieczeństwa, zarządzaniem bezpieczeństwem pracy, odpowiednim wyszkoleniem pracowników i prewencją. To tam często brakuje środków na inwestycje w bhp.

Problem wysokiej wypadkowości w budownictwie ma głębsze podłoże systemowe. Na wysoką wypadkowość wpływa nie tylko sama struktura zatomizowanej branży, ale także inne systemowe przyczyny wynikające z organizacji pracy. Struktury branży, czyli

rozdrobnienia, nie zmienimy, zresztą jest ona podobna w całej Unii Europejskiej. Mamy jednak wpływ na inne czynniki systemowe, które oczywiście możemy zmieniać.

Zbliżamy się do granicy efektywności dotychczasowych, bardzo potrzebnych działań prewencyjnych. Państwowa Inspekcja Pracy wykonuje ogromną pracę w tym zakresie. Jako związkowcy bardzo wysoko oceniamy te działania. Ale Państwowa Inspekcja Pracy działa w ramach obowiązującego prawa i na podstawie ograniczonych i naszym zdaniem zbyt małych środków. Państwowa Inspekcja Pracy nie ma bezpośredniego wpływu na system, w ramach którego działa polskie budownictwo. PIP zrobiła bardzo wiele, by wskazać obszary pożądanych działań, w tym w formie ostatnio złożonych wniosków *de lege ferenda*. Ale podjęte działania zależą od ustawodawcy, władzy wykonawczej i – co ważne – także od partnerów społecznych.

Czy można podjąć działania systemowe poprawiające bezpieczeństwo pracy w budownictwie, nie naruszając jednocześnie zasady swobodnego prowadzenia działalności gospodarczej i innych zasad działalności w demokratycznym państwie członkowskim Unii Europejskiej? Jak wskazują doświadczenia innych krajów UE – można. Chciałbym wskazać na główne obszary pożądanych zmian. Pierwszy to obszar zamówień w budownictwie. Wyzwaniem dla systemu ochrony zdrowia i bezpieczeństwa pracowników jest sytuacja w mikro i małych firmach działających w naszych sektorach. One często nie dysponują wystarczającymi środkami na inwestycje w bhp. Biorąc to pod uwagę, Związek Zawodowy „Budowlani" uważa, że konieczne jest wprowadzenie zmian prawnych w całym systemie zamówień – nie tylko publicznych – obligujących zarówno zamawiającego, jak i wykonawcę do uwzględnienia kosztów bhp w całościowych kosztach realizacji usługi lub kosztach produkcji materiałów budowlanych.

Drugi obszar dotyczy sytuacji demograficznej. Konieczne jest dostosowanie form ochrony zdrowia w pracy i programów szkolenia w zakresie bhp do zmieniającej się sytuacji demograficznej w naszej branży. Zwiększająca się liczba pracowników w wieku 55+ i ograniczony dopływ młodych pracowników podejmujących pracę w budownictwie wymagają zmian w systemie ochrony zdrowia. Jednocześnie szczególny nacisk należy położyć na nowe formy systemowego szkolenia najmłodszych pracowników, którzy nie posiadają doświadczenia zawodowego i tym samym szczególnie narażonych na zagrożenia związane z procesem pracy.

Niedobory na rynku budowlanym wymagają zwrócenia uwagi także na bezpieczeństwo i ochronę pracy pracowników migrujących do Polski. To jest i będzie bardzo duża i rosnąca grupa pracowników budownictwa. Związek Zawodowy „Budowlani" podkreśla konieczność prowadzenia szerokiej, systemowej akcji szkoleniowej i edukacyjnej w zakresie bhp wśród pracowników migrujących, także szkolenie w językach narodowych podstawowych grup tych pracowników. Poziom ich wyszkolenia w tym zakresie musi być taki sam jak poziom wyszkolenia polskich pracowników.

Trzeci obszar zmian systemowych dotyczy samego procesu inwestowania w budownictwie. Niezbędne jest eliminowanie tych elementów struktury zarządzania i organizacji pracy, które bezspornie mają negatywny wpływ na poziom bezpieczeństwa pracy. Trzeba odejść od nieograniczonej i nieuzasadnionej liczby poziomów podwykonawstwa nieadekwatnych do warunków pracy. Praktycznie we wszystkich inwestycjach budowlanych nie ma uzasadnienia dla większej niż 3 poziomów podwykonawstwa i łańcucha dostaw. Większość tych poziomów uniemożliwia sprawowanie działania systemu zarządzania bezpieczeństwem inwestycji. Obecnie utarło się, że inwestor zamawia usługę u podwykonawcy. Podwykonawca u kolejnego, ten znów u kolejnego itd. Siódmy, ósmy, czasem piętnasty realizuje tę inwestycję. To jest po prostu niedopuszczalne.

Podobnie jak to, że podstawą zatrudnienia w budownictwie winny być umowy o pracę. Wszystkie inne formy zatrudnienia powinny mieć charakter marginalny i uzasadniony szczególnymi potrzebami związanymi z realizacją inwestycji. Nie może być tak, że dzisiaj zawiera się z pracownikami umowę o dzieło na wykonanie konkretnej usługi np. bloku czy łazienki, kończy się umowa i kończy się dzieło. To jest także błędne podchodzenie pracodawców do zatrudnienia.

Niedopuszczalne jest też wydłużanie czasu pracy szczególnie na kluczowych stanowiskach pracy, w tym czasu pracy operatorów maszyn i sprzętu budowlanego. Pojawiające

się apele o wydłużenie czasu pracy z uwagi na brak pracowników w sektorze uważamy za nieodpowiednie, a z takim wnioskiem ostatnio zwrócili się pracodawcy zatrudniający operatorów żurawi wieżowych, aby dopuścić 12-, 14-godzinny dzień pracy dla operatorów.

Odpowiedzialność za poziom bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracowników powinni ponosić wszyscy uczestnicy procesu inwestycyjnego w budownictwie, w tym także w pewnym zakresie inwestorzy. Inwestor musi pamiętać, że koszty bhp są nieuniknionymi kosztami inwestycji, a warunki tworzone przez niego w zamówieniu mają wpływ na poziom bezpieczeństwa ludzi na budowach.

Czwarty obszar wiąże się z nowymi dla budownictwa wyzwaniami rozwojowymi. Wprowadzenie nowych technologii, w tym cyfrowych i nowych systemów zarządzania wymaga identyfikacji czynników psychospołecznych mających wpływ na poziom stresu i zdrowia psychicznego pracowników, a co za tym idzie także na wypadkowość. Konieczne jest dostosowanie obowiązującego w Polsce prawa pracy do zmian w sektorach gospodarki, w tym w budownictwie w zakresie transformacji ekologicznej i wiążących się z nimi zmian w systemach zarządzania bezpieczeństwem i ochroną pracy. Konieczne jest dostosowanie nie tylko samych szkoleń bhp, ale także programów kształcenia i szkolenia pracowników w zakresie bhp, do wyzwań i wymagań związanych z gospodarką niskoemisyjną o obiegu zamkniętym i cyfryzacją procesów pracy. Zmiany związane z wprowadzaniem nowych materiałów i wyrobów o niezbadanym do końca wpływie na zdrowie pracowników i użytkowników wymagają kompleksowych badań identyfikacyjnych, a nowe zagrożenia wymagają określonych czynników dopuszczania poziomu ekspozycji i niezbędnych środków ochrony.

To jedynie najważniejsze obszary pożądanych zmian systemowych. Czy takie zmiany są możliwe? Sądzimy, że tak, choć znajdą się tacy, którzy korzystają z tzw. szarej strefy systemu polskiego budownictwa będą im przeciwni. Będziemy wspierać wszystkie dotychczasowe bardzo potrzebne działania Inspekcji Pracy i naszych partnerów. Uważamy jednak, że systemowe zmiany to kolejny krok w budowaniu podstaw kultury bezpieczeństwa i realny krok w kierunku koncepcji „zero wypadków”. Bez zmian systemowych ta wizja pozostanie w sferze pobożnych życzeń. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy serdecznie panu Zbigniewowi Janowskiemu.

Przechodzimy do kolejnego tematu w ramach tego punktu – „Znaczenie rozwoju kultury bezpieczeństwa dla prewencji wypadków i chorób zawodowych w zmieniającym się świecie pracy i życia”.

Proszę o zabranie głosu pana prof. dra hab. Wojciecha Hanke, kierownika Zakładu Epidemiologii Środowiskowej Instytutu Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi.

Kierownik Zakładu Epidemiologii Środowiskowej Instytutu Medycyny Pracy im. prof. Jerzego Nofera w Łodzi prof. dr hab. Wojciech Hanke:

Panie przewodniczący, szanowni państwo, jest mi niezmiernie miło podzielić się z państwem materiałem, do którego przedstawienia zostaliśmy zaproszeni. On obejmuje dwa zagadnienia. Z jednej strony wywołuje pojęcie kultury bezpieczeństwa, a z drugiej – pyta o stan chorób zawodowych w Polsce. Przedstawię państwu obie sprawy. Spróbuję pokazać, że one są powiązane, ale ten związek wymaga jeszcze uwzględnienia pewnych dodatkowych elementów.

Czym jest kultura bezpieczeństwa? Według brytyjskiej Komisji Zdrowia i Bezpieczeństwa kultura bezpieczeństwa to produkt indywidualnych i grupowych wartości, postaw, postrzegania, kompetencji i wzorów zachowań, które określają zaangażowanie oraz styl zarządzania bezpieczeństwem i zdrowiem organizacji. To bardzo kompleksowe podejście. Ono znacznie wykracza poza to, z czym obecnie spotkamy się mówiąc o bhp czy prewencji w miejscu pracy.

W polskim piśmiennictwie uważa się, że na kulturę bezpieczeństwa w zakładzie składają się postawy pracowników wobec spraw bezpieczeństwa, ogólnie przyjęte normy postępowania w tym zakresie, a także wartości, jakie przypisywane są bezpieczeństwu, życiu i zdrowiu. To dosyć ogólne sformułowanie, ale myślę, że wszyscy zgodzimy się z nim.

W całym procesie budowania kultury zdrowia, podobnie jak i kultury bezpieczeństwa największą role odgrywa pracodawca. To on kreuje środowisko sprzyjające zdrowiu i bezpieczeństwu pracowników. To on jest odpowiedzialny za warunki pracy, ale musi być wspomagany przez zintegrowany system, który odnosi się nie tylko do istniejącego stanu rzeczy, ale również do polityki zdrowia z kluczowymi wskaźnikami dla tego procesu, do którego należy projektowanie zadań limitowania największych wrogów, zabójców, którzy w tym systemie są identyfikowani.

Czy praca ma wpływ na pana zdrowie? To pytanie, które zadano w badaniu, które obejmowało wiele krajów europejskich. 1/3 ankietowanych Polaków odpowiedziała twierdząco. Oni oczekują, że ten problem będzie dostrzegany i rozwiązywany przez pracodawcę.

Na slajdzie przedstawiono model relacji między kulturą bezpieczeństwa a wypadkami i chorobami związanymi z pracą. Najczęściej mówimy tylko o chorobach zawodowych. Nie postrzegamy tego szerzej. Określamy ten problem wyłącznie w odniesieniu do chorób zawodowych, czyli chorób, które mają prawne umocowanie i są umieszczone w wykazie chorób zawodowych. To wąskie podejście. Nie uwzględnia całości problemu. Mamy jakość zarządzania, warunki pracy, wypadki i choroby zawodowe.

Ale dzisiejsza rzeczywistość jest bardziej złożona. Zagraża szeregiem innych problemów zdrowotnych. Obserwujemy konkurencję na rynku pracy, narastającą konkurencję ekonomiczną, transfer nowych technologii, wzrost komponentów statycznych w pracy fizycznej – czyli nie jest to typowy wysiłek fizyczny – i przede wszystkim starzenie się społeczeństwa. Pracujemy coraz dłużej. Oczekujemy, żeby pracować w dobrym zdrowiu.

Proponuję, żeby zamiast mówić o chorobach zawodowych, mówić o chorobach związanych z pracą. To choroby, które obejmują również inne czynniki, które mogą mieć na nas ogromny wpływ. Dzisiaj była mowa o zgonach górników, które nastąpiły poza miejscem wykonywania pracy, ale prawdopodobnie pozostających z nią w jakichś relacjach.

Chociaż główne przyczyny takich chorób mogą być złożone, można wskazać pewne narażenia w miejscu pracy, które przyczyniają się do rozwoju lub postępu choroby, np. czynniki związane z organizacją pracy i czynniki dotyczące zagrożenia psychospołecznego, takie jak praca zmianowa i stres, czynniki fizyczne, w tym wibracje, hałas, ręczne podnoszenie ciężarów oraz siedzący tryb pracy, substancje niebezpieczne, takie jak czynniki chemiczne i biologiczne, w tym substancje rakotwórcze oraz promieniowanie, w tym promieniowanie jonizujące i słoneczne, promieniowanie ultrafioletowe. Proponuję w nowym schemacie oprócz wypadków uwzględnić również choroby związane z pracą.

Wpływ tych elementów na zdrowie jest oczywisty. Środowisko pracy, ale również forma zatrudnienia, zwłaszcza nowe formy zatrudnienia, ale też coś, co nazywamy optymalnym dobrostanem. Promowanie dobrego zdrowia pracowników wydaje się być dzisiaj jednym z najważniejszych elementów. Ocena jego stanu zdrowia, ocena jego zachowań, odżywianie, aktywność fizyczna, równowaga praca – dom stają się również bardzo ważne.

Mówiąc o chorobach związanych z pracą, trzeba pamiętać, że obecnie nie możemy ich zmierzyć w sposób bezpośredni, ponieważ nie mamy możliwości określenia w przypadku poszczególnych osób, czy ta choroba jest związana z pracą, czy nie. Ale możemy wykonywać badania epidemiologiczne. One wskazują, że ten problem narasta, że w ciągu ostatnich 10 lat liczba zgonów z powodu tych chorób na świecie wyniosła ponad 2 mln, a w Europie – ponad 200 tys.

Wróćmy do chorób zawodowych, bo to jest przedmiot mojego wystąpienia. Zgodnie z przepisami prawa choroba zawodowa jest definiowana jako patologia wywołana określonymi czynnikami szkodliwymi występującymi w środowisku pracy lub sposobem wykonywania pracy i jednocześnie znajdująca się w urzędowym wykazie chorób zawodowych. Tutaj jest istotne ograniczenie. Mówimy o chorobach umieszczonych w urzędowym wykazie chorób zawodowych. Nie mówimy o chorobach układu krążenia czy wynikających ze złej ergonomii. One w wyjątkowych przypadkach mogą być uznawane za chorobę zawodową.

Postępowanie dotyczące choroby zawodowej obejmuje: rozpoznanie medyczne patologii, której integralną część stanowi higieniczna ocena narażenia i warunków pracy oraz decyzję administracyjną o stwierdzeniu choroby zawodowej, będącą podstawą do ubiega-

nia się o rekompensatę finansową, wynikającą ze stopnia uszczerbku na zdrowiu poniesionego w wyniku działania czynników środowiska pracy.

Aktualny wykaz chorób zawodowych został wprowadzony Rozporządzeniem Rady Ministrów z 30 czerwca 2009 r. w sprawie chorób zawodowych. Wszystkie przypadki chorób zawodowych są obligatoryjnie zgłaszane do Centralnego Rejestru Chorób Zawodowych prowadzonego przez Instytut Medycyny Pracy w Łodzi. Rejestr jest tworzony na podstawie kart stwierdzenia chorób zawodowych przesyłanych przez państwowych wojewódzkich inspektorów sanitarno-epidemiologicznych, po uprawomocnieniu się decyzji o stwierdzeniu choroby zawodowej. Dokumentem źródłowym jest karta stwierdzenia choroby zawodowej, w której zawarte są m.in. dane dotyczące rozpoznanej choroby, stażu pracy, czynników narażenia, płci i wieku osoby, u której stwierdzono chorobę zawodową.

Liczba chorób zawodowych w latach 1998–2019 diametralnie spadła. Kiedyś to było 12 tys. chorób rocznie, obecnie – 3 tys. Najczęstsze choroby zawodowe w tym okresie to choroby zakaźne lub pasożytnicze, pylice płuc, przewlekłe choroby narządu głosu. Sporządziliśmy zestawienie tych chorób. Chętnie przekażemy je członkom Rady.

Z danych za 2020 r. wynika, że struktura chorób zawodowych nie zmieniła się. Nie mamy jeszcze dokładnych danych za 2021 r. Pozwoliłem sobie spojrzeć na choroby, które występują najczęściej, czyli choroby zakaźne i pasożytnicze. Nadal problemem są choroby przenoszone przez kleszcze. W ubiegłym roku odnotowano 385 przypadków takich chorób. Główną chorobą zawodową w 2021 r. był COVID-19. Odnotowano 974 przypadki COVID-19 jako choroby zawodowej. To jest efekt epidemii. COVID-19 jako chorobę zawodową stwierdzano przede wszystkim w szpitalach. Zapadały na nią zwłaszcza pielęgniarki (prawie 70% przypadków), następnie lekarze i inni pracownicy medyczni.

Myślę, że zaspokoiłem państwa zainteresowanie dotyczące chorób zawodowych. Ale chciałbym podkreślić, że najważniejszy problem stanowią nie choroby zawodowe, lecz choroby związane z pracą, których nie potrafimy rozpoznawać u indywidualnych osób, ale w badaniach epidemiologicznych potrafimy powiązać je z warunkami pracy oraz wskazać czynniki zapobiegania.

Jako podsumowanie pozwolę sobie przedstawić tabelę, która obejmuje kierunki rozwoju ochrony zdrowia pracujących, które uważam za najważniejsze. Przede wszystkim zaangażowanie innych w zagadnienia związane z pracą. Mówiąc o innych, myślę o podmiotach, które nie są jednostkami systemu ochrony zdrowia. Czyli współpraca interdyscyplinarna, zaangażowanie władz lokalnych i centralnych, zaangażowanie organizacji społecznych i organizacji pracowników, nowe modele współpracy z przemysłem i ruchami społecznymi.

Drugi ważny kierunek to rozszerzenie obszarów badawczych i kształcenia. Dokonanie właściwej diagnozy, w tym diagnozy populacyjnej wymaga środków na naukę. Tylko diagnoza populacyjna umożliwi zidentyfikowanie głównych zagrożeń. Przejście od modelu zawodowego do modelu „zdrowie i praca", integracja wpływów psychospołecznych z tradycyjnymi narażeniami, rozwój badań oceniających wpływ pracy na zdrowie i dobrostan, wykorzystanie nowych technologii do zrozumienia narażenia i ryzyka zdrowotnego, rozwój globalnej perspektywy zdrowia, dążenie do interdyscyplinarnych badań naukowych…

Trzeci kierunek – tworzenie i udoskonalanie programów nauczania; wzmacnianie kompetencji specjalistów, włączenie szerszego kontekstu społecznego, politycznego i prawnego w proces szkolenia oraz odniesienie do zagadnień zdrowia i bezpieczeństwa nowoczesnych technologii. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu profesorowi za interesujący wykład.

Proszę o zabranie głosu pana mgr Andrzeja Najmca z Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym.

Przedstawiciel Pracowni Psychologii i Socjologii Pracy w Centralnym Instytucie Ochrony Pracy – Państwowym Instytucie Badawczym Andrzej Najmiec:

Szanowny panie przewodniczący, Wysoka Rado, szanowni goście skupieni wokół wartości zdrowia, bezpieczeństwa i ochrony życia, mam zaszczyt i przyjemność po raz pierwszy mówić z tego miejsca. Jestem pracownikiem Centralnego Instytutu Ochrony Pracy. Reprezentuję Pracownię Psychologii i Socjologii Pracy. Powiem państwu, że w całym kontekście tego, co się dzieje u nas w Polsce i na świecie, jestem trochę wzruszony. Psycholodzy mówią dużo o emocjach, ale też będę starał się przekazać materiał, który zaplanowaliśmy w miarę spokojnie.

Pan prof. Hanke powiedział już o definicjach kultury bezpieczeństwa, ale po raz pierwszy to pojęcie pojawiło się dokładnie… może niedokładnie 36 lat temu. Dzisiaj przypada tragiczna rocznica katastrofy w Czarnobylu. Obecnie Czarnobyl wymieniamy w innym kontekście zagrożenia bezpieczeństwa. Widzimy, jak bardzo kultura warunkuje wszystkie obszary życia, nawet sposoby prowadzenia wojen i jak bardzo jest to zdeterminowane.

Liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych przekraczają naszą percepcję pojęć liczbowych, bo są to naprawdę miliony osób na całym świecie. Nawet trudno to sobie wyobrazić. Jeżeli chodzi o przyczyny wypadków przy pracy, aż 88% jest związanych z organizacją pracy i kulturą bezpieczeństwa, 61% stanowią nieprawidłowe zachowania pracownika. Zatem widzimy, na co musimy oddziaływać i co jest najważniejsze w naszych działaniach.

Kultura stanowi dla członków każdego społeczeństwa niezbędny przewodnik we wszystkich sprawach życiowych, a wzory kulturowe określają pewne granice, w ramach których jest przyjmowana „normalność”. Jeżeli zmieniamy pracę, jeżeli przechodzimy z jednego przedsiębiorstwa do drugiego, z jednego obszaru do drugiego, z jednej budowy na drugą, to mówimy: wy tutaj macie porządek, w poprzedniej pracy to było coś nieprawdopodobnego. Każde miejsce ma swoją kulturę organizacyjną i ład, do którego dostosowujemy się.

W definicjach kultury bezpieczeństwa pojawiają się takie pojęcia, jak postawy, wartości i zachowania. Można je rozpatrywać na trzech poziomach, jak zauważył wiele lat temu prof. Studencki: na poziomie jednostki, na poziomie przedsiębiorstwa i na poziomie całego społeczeństwa. Na poziomie pracownika te oddziaływania są bardziej bezpośrednie. Trafiamy bezpośrednio. W naszych działaniach wybieramy osoby, które mają problem radzenia sobie z emocjami, radzenia sobie ze stresem np. w grupie kierowców. Specjalnie na nie oddziałujemy, ucząc je technik radzenia sobie ze stresem. Zaraz powiem o tych oddziaływaniach.

Programy interwencyjne dbają o to, żeby pracownik miał lepsze samopoczucie psychiczne, by czuł się bardziej zdrowy, bardziej wydolny w pracy. Te interwencje rzeczywiście przynoszą istotne pozytywne zmiany. Dopiero później możemy zmieniać postawy – empatyczne i prospołeczne. Możemy uczyć, że można czerpać przyjemność z podziękowania innym kierowcom za przepuszczenie nas na drodze. Można dbać o bezpieczeństwo, zwracać uwagę innym pracownikom, ale w taki sposób, żeby ich nie zdenerwować, tylko poprzez własne świadectwo, że „czuję się za ciebie odpowiedzialny, nie chcę, żebyś tutaj zginął”. Taką kulturę pracy przekazywali sobie górnicy z pokolenia na pokolenie – tym symbolicznym „szczęść Boże”, witaniem się idąc do pracy. Te symbole, znaki, wartości mają ogromne znaczenie.

Następny poziom – poziom przedsiębiorstwa – tutaj najczęściej są to akcje inicjowane przez pracodawców. Ale niech nie będą to akcje inicjowane po tragediach, wypadkach. Bardzo często organizują je firmy transportowe po śmierci pracownika w wypadku. Dopiero potem okazuje się, że w bazie danych – nie będę zdradzał, o co chodzi – na serwerach firmy znajdują się pliki, w których pracownicy zapisują czasy przejazdu, rekordy prędkości na odcinkach autostrad. To dotyczy głównie młodych pracowników. Te oddziaływania mogą być ukierunkowane zarówno na motywowanie, na komunikację, ale na początku musi być główna wartość – troska o życie innych ludzi.

Jeżeli chodzi o diagnozę kultury bezpieczeństwa, to teoretyczne modele takie jak krzywa Bradleya, gdzie wspólnotowość i współodpowiedzialność za bezpieczeństwo

innych koreluje ze zmniejszeniem wypadkowości… Diagnoza może obejmować różne obszary – obszary zachowań, wartości. Można oceniać szkolenia. Natomiast ważne jest, żeby ocena kultury bezpieczeństwa była wnikliwa. Bo jak okazuje się, zupełnie inaczej oceniają kulturę bezpieczeństwa kadra kierownicza i nadzór średniego szczebla, a zupełnie inaczej – pracownicy techniczni. Nie zdarzyło mi się jeszcze przeprowadzić badań, w których kadra kierownicza bardziej krytycznie oceniałaby kulturę bezpieczeństwa niż pracownicy techniczni. To pracownicy techniczni zawsze są bardziej krytyczni. Przepraszam, że niekiedy identyfikuję to ze związkami zawodowymi, ale to bardzo dobrze, że są takie grupy, które dostrzegają problemy. Jest też tak, że decyzje dotyczące przedsiębiorstwa, pewnych procedur, rozwiązań, finansowania przedsiębiorstwa zapadają na poziomie kadry kierowniczej. Tu tkwi niebezpieczeństwo, że ten bardzo optymistyczny obraz firmy nie jest powodem niedowartościowania bezpieczeństwa w pewnych obszarach. Dlatego oddziaływania na poziomie kadry kierowniczej są tak ważne.

Potwierdza to laureat Nagrody Nobla Richard Feynman, który był zaangażowany w ocenę przyczyn katastrofy promu kosmicznego Challenger w 1986 r. On prowadził rozmowy z kadrą kierowniczą i pracownikami technicznymi. Ustalił, że kadra kierownicza ponad 1000-krotnie subiektywnie niżej oceniała prawdopodobieństwo awarii pewnych elementów awarii promu niż kadra techniczna. To nieporównywalne szacunki. Przyczyną katastrofy była zwykła uszczelka, która zmieniła swoje właściwości fizyczne przy zmianie temperatury. Podstawowe prawa fizyki. Dlaczego nikt tego nie dopatrzył? Przez to zginęli ludzie.

Chciałem zwrócić uwagę na bardzo ważny i aktualny aspekt w ocenie bezpieczeństwa. W jednej z prac dyplomowych w naszym instytucie były porównywane zespoły w budownictwie – polskie i ukraińskie. Zatrudniała je jedna firma. Były one poddawane tym samym procedurom, szkoleniom. Pracowały na tych samych obszarach, m.in. na terenie warszawskiego metra. Diagnoza kultury bezpieczeństwa pokazała, że zespoły ukraińskie we wszystkich aspektach diagnozowanej kultury, wyżej oceniali kulturę bezpieczeństwa w firmie niż pracownicy polscy. Dlaczego? Wydaje nam się, że jeżeli pracownicy przyjeżdżają z Ukrainy, stykają się z dojrzałą kulturą bezpieczeństwa, z określonymi procedurami i normami, z dobrej jakości – przynajmniej w tych firmach – ochronami osobistymi, to oceniają to wyżej w kontekście tego, czego doświadczali w przeszłości. Możemy zastanowić się, bo to są też problemy izolacji z rodziną, konfliktu praca – dom itd., że to wszystko rzutuje również na kulturę bezpieczeństwa.

Chciałbym jeszcze wskazać dowody naukowe na korelację pomiędzy liczbą wypadków a takimi zmiennymi, jak zaangażowanie kierownictwa, stosunki między pracownikami. Dlaczego tak często dochodzi do wypadków w grupach pracowników sezonowych zatrudnianych na pół roku, bez identyfikacji z daną firmą? Te aspekty psychospołeczne są bardzo ważne. W przypadku grupy kierowców przewozów towarowych ważne jest też poczucie kontroli, że mają taki plan działań, że wiedzą, jak zaplanować pewne jazdy, tydzień jazd, czas pracy zgodny z przepisami, czas odpoczynku i czas poświęcony rodzinie.

Kształtując kulturę bezpieczeństwa na poziomie społeczeństwa, coraz częściej musimy wychodzić poza swoje publikacje i przekazywać młodym ludziom informacje nawet w formie krótkich obrazów w mediach społecznościowych czy w postaci plakatów dla młodzieży. Chodzi o to, żeby już od dzieciństwa bezpieczeństwo było wartością. Moja 13-letnia córka przesyła mi najwięcej zdjęć z edukacji bezpieczeństwa. Dla niej jest to najciekawsze. Na tych zajęciach najwięcej uczy się, wykonuje ćwiczenia praktyczne z pierwszej pomocy.

Kształtowanie kultury bezpieczeństwa odbywa się również za pomocą innych form – konkursy, plakaty, materiały edukacyjne. Obejmują one miliony osób. Jesteśmy dumni z działań promocyjnych.

W kontekście wypadkowości bardzo ważnym aspektem jest to, co potem dzieje się z rodzinami osób, które straciły życie w wypadkach. Chodzi m.in. o opiekę nad nimi, diagnozę stresu pourazowego. Bo czasami są to konsekwencje do końca życia. To jest też opieka nad współpracownikami, którzy byli przyjaciółmi ofiar wypadków. To także kompleksowa rehabilitacja osób, które przeżyły, które są po amputacjach czy doznali oparzeń. Jestem zdziwiony liczbą spraw administracyjnych. Myślę, że państwu to też

doskwiera. To przerasta nas. Musimy cały czas pamiętać o istocie naszej pracy. Pracownik z kopalni „Wujek" podarował mi książkę „Niebezpieczna praca – silna rodzina", która jest zbiorem opowieści żon, dzieci o swoim życiu po śmierci męża, ojca. Kiedy mam kryzys przypominam sobie, że to jest istota mojej pracy. Życzę państwu zachowania pasji walki o życie i bezpieczeństwo. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy za kolejny, bardzo interesujący wykład.

Przechodzimy do kolejnego punktu porządku dziennego – Rola dialogu społecznego w tworzeniu kultury bezpieczeństwa.

Bardzo proszę o zabranie głosu przewodniczącego Rady Dialogu Społecznego, przewodniczącego OPZZ pana Andrzeja Radzikowskiego.

Przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, przewodniczący OPZZ Andrzej Radzikowski:

Panie przewodniczący, panie i panowie posłowie, państwo ministrowie, członkowie Rady Ochrony Pracy, przedstawiciele partnerów społecznych, szanowni goście, koleżanki i koledzy związkowcy tak licznie zgromadzeni na tej sali, podejmowana problematyka wymaga od nas wszystkich dużego zaangażowania i dużej uwagi. Od wielu lat z powodu pandemii nie mieliśmy okazji wspólnie przeżywać Światowego Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, który w związkowej tradycji łączony jest także z Międzynarodowym Dniem Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Cieszy mnie, że dzisiaj tak licznie jesteśmy tutaj zgromadzeni.

Organizacje związkowe od lat podejmują szereg inicjatyw, aby szczególnie uczcić ten dzień. Formy są różne: spotkania związkowe, seminaria, konferencje, wykłady i wystawy o charakterze edukacyjno–informacyjnym. Pamiętamy o tych, którzy zginęli w pracy, a w 2021 r. było to aż 218 osób. Dziś także szczególnie pamiętamy o górnikach, którzy zginęli w ostatnich dniach w kopalniach węgla kamiennego „Pniówek" i „Zofiówka". Oddajemy część ich pamięci i składamy kondolencje oraz wyrazy współczucia ich rodzinom.

Występuję dziś w podwójnej roli z jednej strony – jako przewodniczący Rady Dialogu Społecznego, z drugiej – jako przewodniczący jednej z central związkowych. Ale dialog społeczny wpisany jest w obie funkcje i zakresy działania. Do roli dialogu społecznego nawiązują tegoroczne hasła obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych promowane przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych. Są nimi: „Kultura bezpieczeństwa – wspólna sprawa" oraz w związkowym wydaniu ,,Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy Prawem Fundamentalnym".

Dialog w obszarze bezpieczeństwa pracy nabiera więc dziś szczególnego znaczenia. Już w czasie trwania pandemii COVID-19 przekonaliśmy się, że posiadanie sprawnego i skutecznego systemu ochrony pracy z udziałem rządu, strony społecznej – czyli pracodawców i związków zawodowych – oraz podmiotów zajmujących się zdrowiem publicznym jest kluczowym warunkiem zapewnienia ochrony pracowników i przezwyciężania wszelkich trudności w tym zakresie. Warto więc dziś przy okazji tego święta zadać pytanie: Czy w dialogu społecznym obecna jest w sposób wyczerpujący problematyka bezpieczeństwa i higieny pracy?

Mogę odpowiedzieć za związki zawodowe, że zdrowe i bezpieczne miejsca pracy to jeden ze związkowych priorytetów. Praktyka i statystyki pokazują, że w zakładach pracy, gdzie aktywnie działają związki zawodowe i społeczna inspekcja pracy – bezpieczeństwo pracy ma wyższe standardy, jest mniej wypadków, a pracownicy są lepiej chronieni. Poprzez dialog społeczny możemy aktywnie uczestniczyć we wszystkich fazach decydujących i decyzyjnych dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy. Jako partnerzy społeczni możemy wpływać na zmianę prawa, kształtowanie postaw pracowników i pracodawców, inicjować kampanie społeczne ukierunkowane na bezpieczeństwo i zdrowie pracownika. Dialog społeczny zmienia rzeczywistość, a w przypadku obszaru bhp ma bezpośredni i znaczący wpływ na poprawę warunków pracy w Polsce.

Dziś pojawia się jednak pytanie: Czy rozmawiamy o bezpieczeństwie pracy w dialogu trójstronnym? To pytanie pozostawiam otwarte. Osobiście uważam, że nadszedł czas

na systemową debatę o warunkach pracy nie tylko – jak proponował kolega – w Sejmie, zwłaszcza wobec nowych zagrożeń i wyzwań wynikających z postępu technologicznego. Cyfryzacja procesów pracy i zmiany technologiczne spowodowały nasilenie się ryzyk psychofizycznych w pracy. Pojawiły się zjawiska dotychczas niespotykane w takiej skali, jak zatarcie tradycyjnej granicy między pracą a życiem prywatnym, ograniczenie prawa pracownika do bycia odłączonym od telefonu i Internetu czy brak interakcji społecznych.

Wciąż aktualnym wyzwaniem są stres w miejscu pracy, zaburzenia mięśniowo-szkieletowe czy zagrożenia biologiczne. Dodatkowo zmiany demograficzne, klimatyczne i procesy związane z globalizacją mają znaczący wpływ na warunki pracy, jej wykonywanie i bezpieczeństwo człowieka w środowisku pracy. To są wspólne dla nas wszystkich wyzwania, które w trójstronnym dialogu podejmujemy częściowo, ale w dalszym ciągu powinniśmy je aktywizować. Uczyńmy kulturę bezpieczeństwa naszą wspólną sprawą, zgodnie z przesłaniem tegorocznego hasła Międzynarodowej Organizacji Pracy.

Dziś także w obliczu ostatnich tragicznych wydarzeń w górnictwie spoglądamy na statystyki wypadkowości w Polsce, które niestety w ostatnim roku wzrosły. W 2021 r. wypadkom w pracy uległo prawie 70 tys. pracowników. To prawie o 10% więcej niż w roku poprzednim. W miejscu pracy zginęło 218 osób. To niestety też był wzrost w porównaniu z poprzednim rokiem. Wciąż ponosimy olbrzymie koszty społeczne wypadków przy pracy. To prawie 2,5 mln godzin niezdolności do pracy, zwolnień lekarskich. Ale to są też kwestie odszkodowań, kwestie kosztów społecznych wynikające z ewentualnej niepełnosprawności czy przedłużających się chorób.

W obliczu tych danych warto przypomnieć drugie hasło proklamowane przez Międzynarodową Konfederację Związków Zawodowych – ,,Bezpieczeństwo i Zdrowie w Pracy Prawem Fundamentalnym". To w naszej ocenie bardzo ważne. Minęły 3 lata, gdy MOP w 100-lecie istnienia uzgodniła, że tak się stanie. W tym czasie ponad 8 mln ludzi na zmarło na swoich miejscach pracy, a jeszcze więcej żyje obecnie z urazami i chorobami spowodowanymi złymi warunkami pracy. Niech bezpieczeństwo i higiena pracy będą prawem fundamentalnym. Może to jest kolejne zadanie i wyzwanie do podjęcia w dialogu trójstronnym.

Jako przewodniczący centrali związkowej chciałbym także przekazać co nas, związkowców wciąż najbardziej dotyka. Bolą nas niepracownicze formy zatrudnienia, które bardzo źle wpływają na bezpieczeństwo pracy. Bez ich likwidacji trudno będzie o poprawę bezpieczeństwa w niektórych obszarach. Mówił o tym kolega Janowski. Prawo wciąż nie chroni wielu grup pracowników. Zatrudnienie „śmieciowe" – może ładniej umowy niepracownicze – umowy cywilnoprawne, samozatrudnienie – nikt nie rejestruje wypadkowości w tej grupie. Dziś potrzebne jest objęcie większą ochroną tej grupy pracowników. Zrobiono pierwszy krok – stawka minimalnego wynagrodzenia, ale to wydaje się niewystarczające. Pracownicy ci nadal nie mają prawa do płatnego urlopu, czyli wypoczynku. Nie ma norm ochronnych czasu pracy.

Należy także baczniej spojrzeć na mikroprzedsiębiorstwa, w których jest brak danych o warunkach pracy. OPZZ od lat apeluje do Głównego Urzędu Statystycznego o objęcie badaniami także tego obszaru. W naszej ocenie negatywny wpływ na warunki pracy ma brak zbiorowych branżowych układów pracy, co zachęca pracodawców do konkurowania warunkami pracy, ale też sprzyja nieuczciwej konkurencji. Wydaje się, że zarówno strona związkowa, jak i pracodawców może znaleźć tu wspólny interes.

Warto też podjąć refleksję, jak żyją dziś osoby poszkodowane w wypadkach przy pracy. Kwoty jednorazowych dodatków z tytułu wypadków przy pracy lub choroby zawodowej są znikomą rekompensatą za trwały uszczerbek na zdrowiu. Wielu poszkodowanych w wypadkach przy pracy to albo młodzi, albo ludzie dojrzali w wieku 50+. Młodzi pracownicy rozpoczynając swoją karierę zawodową często zatrudniani są na umowach niepracowniczych. Nie mają należytego doświadczenia zawodowego i świadomości zagrożeń występujących w środowisku pracy. Ich niepewna pozycja sprawia, że chętniej przyjmują prace o niskim standardzie bhp. To sprzyja – jak dowodzą statystyki – wypadkowi. Pojawia się pytanie o jakość szkoleń wstępnych z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

U dojrzałych pracowników główną przyczyną wypadków są nagłe zachorowania, deekspozycja fizyczna. Wypadki są często spowodowane zmianami w organizacji pracy,

elastycznością i niepewnością zatrudnienia, a także zwiększającą się presją spełnienia wymagań pracodawcy. Wzrasta liczba przypadków zaburzeń psychicznych. Łatwiej o wypadek, gdy pracownik nie ma pewności zatrudnienia, pracuje w nadgodzinach, niejednokrotnie pada ofiarą mobbingu czy nawet dyskryminacji ze strony pracodawcy.

Obecnie nowym wyzwaniem są skutki agresji Rosji na Ukrainę. Niesie ona zagrożenie dla zdrowia i życia obywateli Ukrainy, ale też obniża poczucie bezpieczeństwa nas wszystkich. Ta agresja wyzwoliła falę uchodźców. W Radzie Dialogu Społecznego zgodziliśmy się, że oprócz zapewnienia dachu nad głową i wyżywienia, najlepszą formą pomocy będzie dopuszczenie pracowników z Ukrainy do rynku pracy i stworzenie możliwości zatrudnienia. Rozluźnienie zasad zatrudniania tych pracowników niesie jednak wiele wyzwań. Musimy zagwarantować, aby byli zatrudniani i wynagradzani zgodnie z polskim prawem. To zadanie dla wszystkich trzech stron dialogu społecznego – związków zawodowych, pracodawców i instytucji państwowego nadzoru nad warunkami pracy.

Co roku zadajemy sobie pytanie, co zrobić, żeby było lepiej. Dialog społeczny na rzecz kształtowania kultury bezpieczeństwa w każdym wymiarze jest w mojej ocenie ważnym narzędziem tego procesu. Jako związki zawodowe wiemy, jaka jest nasza rola. Naszym orężem jest niezastąpiona rola społecznych inspektorów pracy w codziennych działaniach na rzecz poprawy warunków pracy w każdym zakładzie. Będziemy dalej włączać pracowników i ich przedstawicieli w nowe aktywności. Po stronie związkowej, przedstawicieli pracowników i społecznych inspektorów pracy pozostaje edukacja i kształtowanie świadomości pracowników w zakresie bezpiecznych zachowań w pracy. Nie możemy pozwolić, aby ponad 60% przyczyn wypadków wynikało z nieprawidłowych zachowań pracownika.

Szanowni państwo, koleżanki i koledzy, tylko wspólne działania na rzecz bezpieczeństwa pracy mogą przynieść poprawę warunków pracy i ograniczenia liczby wypadków. Dziękuję za uwagę.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękujemy panu Andrzejowi Radzikowskiemu.

Wyczerpaliśmy cykl wystąpień tematycznych przewidziany w porządku obrad.

Czy ktoś z państwa chciałby zabrać głos? Nie widzę zgłoszeń.

Na dzisiejszym posiedzeniu chcieliśmy zaprezentować stanowisko Rady Ochrony Pracy w sprawie nowych form pracy oraz rekomendacji rozwiązań prawnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Ono znakomicie wpisuje się w tematykę dzisiejszego posiedzenia. Dlatego uznałem, że należy je państwu przedstawić.

Proszę panią prof. Danutę Koradecką o odczytanie tego stanowiska.

Zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy prof. Danuta Koradecka:

Na posiedzeniu 15 marca br. Rada Ochrony Pracy zajmowała się problematyką nowych form pracy oraz rekomendacji rozwiązań prawnych w obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy. Odczytam stanowisko Rady w tej sprawie: „Rada Ochrony Pracy na posiedzeniu 15 marca 2022 r. zapoznała się z następującymi materiałami: »Stres cyfrowy w nowych formach pracy« oraz »Wpływ robotyzacji i algorytmizacji na warunki pracy« – opracowanymi przez Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, »Nowe formy świadczenia pracy, w tym gospodarka platformowa, robotyzacja, algorytmizacja, a warunki pracy i równowaga praca – życie« – opracowanym przez Państwową Inspekcję Pracy, »Rola i zadania służb bhp w zmieniającym się świecie pracy« – opracowanym przez Ogólnopolskie Stowarzyszenie Pracowników Służb BHP.

W prezentacji CIOP–PIB przedstawiono wyniki badań instytutu dotyczące psychospołecznych warunków pracy osób pracujących w nowych jej formach takich jak: praca zdalna, praca platformowa oraz praca freelancerów w porównaniu do pracy stacjonarnej (badaniami objęto 1200 osób). Nowe formy pracy charakteryzują się – w stosunku do pracy stacjonarnej – z jednej strony wyższymi wymaganiami poznawczymi i dłuższym czasem pracy, a z drugiej – większą kontrolą pracownika nad jego zadaniami, jasnością roli i możliwościami rozwoju. W nowych formach pracy źródłem tzw. stresu cyfrowego były wysokie wymagania ilościowe pracy, lęk związany z częstymi zmianami sprzętu i oprogramowania, wymóg stałej dostępności przy jednoczesnej niepewności zatrudnie-

nia. Wpływało to na niepokój, obniżoną koncentrację, zaburzenia pamięci, spadek wydajności, zmniejszenie satysfakcji z pracy, wypalenie zawodowe i izolację społeczną, które ostatecznie mogą prowadzić do depresji skutkującej z reguły długą absencją chorobową.

W materiale PIP zwrócono uwagę na prawne aspekty pracy platformowej w której nie ma tradycyjnie rozumianych stron stosunku pracy, tj. pracodawcy i pracownika. Gospodarka platformowa określana jest jako model biznesowy, w którym platforma pełni rolę „elektronicznego" pośrednika między dostawcami a odbiorcami określonych dóbr lub usług. Ta forma pracy ma wiele zalet – elastyczność, ograniczenie szarej strefy zatrudnienia – ale także istotnych wad: niepewność zatrudnienia, niskie stawki wynagrodzenia bez kryteriów jego ustalania, brak zabezpieczenia socjalnego, wymaganie stałej dostępności online, blokowanie bez uprzedzeń dostępu do platformy, co może powodować nagłe bezrobocie.

Utrudnieniem kontroli warunków pracy platformowej jest brak umowy o pracę, a zadania powierzane są za pośrednictwem aplikacji (siedziba platformy jest często poza terenem Polski lub nawet Unii Europejskiej). Rozważane jest więc przyznanie osobom wykonującym pracę w ramach platform cyfrowych statusu „samozatrudnienia" lub „pracy nakładczej". Powstaje też pojęcie „pracodawcy wielopodmiotowego", którym jest zarówno platforma cyfrowa, jak i jej klient zlecający zadanie. Deklaracja na temat pracy na platformach przyjęta przez 6 międzynarodowych central związków zawodowych uchwałą z 6 grudnia 2016 r. we Frankfurcie nad Menem formułuje kanony sprawiedliwego zatrudnienia w erze cyfrowych stosunków pracy, takich jak: zapewnienie minimalnego wynagrodzenia i terminu jego płatności, przestrzeganie przepisów prawa pracy obowiązujących w miejscu zatrudnienia, niezawieranie z zatrudnionymi umów o zakazie konkurencji, udostępnianie zatrudnionemu wszelkich informacji uzyskanych o nim przez platformę oraz informacji o kliencie i złożonym przezeń zamówieniu, a także zagwarantowanie prawa do poznania oceny klienta odnośnie wykonywanej pracy.

Nowe aspekty bhp wiążą się także z technicznymi i cyfrowymi cechami przemysłowego środowiska pracy. Praca ludzka jest stopniowo przejmowana i przekształcana w algorytmiczne działania maszynowe. Algorytmy przejmują zadania, realizują projekty, podejmują strategiczne decyzje, zarządzają ludźmi, organizacjami oraz rynkami, a jednocześnie zdobywają nową wiedzę. Mogą pełnić zarówno funkcje nadzorcze, kontrolne, jak i weryfikujące w stosunku do człowieka i świadczonej przez niego pracy, niezależnie od podstawy prawnej zatrudnienia oraz z pominięciem kadry kierowniczej (czynnika ludzkiego w ogóle). Sztuczna inteligencja zmienia środowisko pracy poprzez: rozwój systemów komputerowych będących w stanie wykonywać zadania, które zwykle wymagają ludzkiej inteligencji w celu np. podejmowania decyzji, technologię przemysłową umożliwiającą tworzenie innowacyjnych produktów i usług oraz procesy produkcyjne uznane za przemysłową sztuczną inteligencję.

Z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy korzyści wynikające z szerszego zastosowania robotyki, a także automatyki wiążą się z zastąpieniem przez maszyny osób pracujących w warunkach niebezpiecznych czy szkodliwych dla zdrowia. Jednocześnie z uwagi na ograniczenie zadań wykonywanych ręcznie, zmniejszeniu ulega także liczba wypadków przy pracy.

Analizy dla Polski wskazują, że do 2030 r. automatyzacji może podlegać 49% zadań, co w liczbach bezwzględnych dotyczy ok. 7,3 mln miejsc pracy. Brak stosownej legislacji utrudni ochronę pracujących i uniemożliwi pracę organom nadzoru i kontroli. Prawne uregulowania powinny dotyczyć w szczególności takich zagadnień związanych z funkcjonowaniem sztucznej inteligencji jak: bezpieczeństwo danych, prywatność i bezpieczeństwo użytkowników, równe traktowanie ludzi korzystających z urządzeń sztucznie sterowanej technologii, odpowiedzialności prawnej i finansowej za szkody spowodowane przez automatyczne urządzenia i programy, ochrona pracowników zastępowanych przez automaty oraz dostęp pracowników do informacji zebranych o nich przez pracodawców. We wszystkich dziedzinach uznanych za krytyczne, jak np. medycyna czy system sprawiedliwości, sztuczna inteligencja powinna przejść proces certyfikacji potwierdzający, że spełniane są standardy bezpieczeństwa i uczciwości.

m.k.

Zmiana sposobu funkcjonowania rynku pracy wymusi także zmianę sposobu prowadzenia kontroli przez inspektorów pracy. Rolą Państwowej Inspekcji Pracy z pewnością pozostanie kontrola zapewniania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy wszystkim osobom pracującym – niezależnie od przyjętych form współpracy z podmiotami powierzającymi pracę. Inspekcja pracy powinna mieć możliwość kontroli administracyjnej systemów komputerowych dotyczących algorytmów stosowanych przez pracodawców w celu wymuszania wydajności pracy oraz zakresu przetwarzania danych osobowych pracownika.

Charakterystyka nowych form pracy wskazuje także na potrzebę zmian w działalności służb bezpieczeństwa i higieny pracy. Wymaga to poszerzenia ich kompetencji kontrolnych i większego udziału w projektowaniu nowych procesów w roli zarządczej, a nie tylko doradczej.

Reasumując, nowe formy świadczenia pracy są wyzwaniem stwarzającym wiele szans, ale także zagrożeń zarówno dla pracowników, jak i pracodawców. Dlatego tak istotne jest rozpoczęcie debaty publicznej odnośnie do regulacji prawnych dotyczących nowych, elastycznych form zatrudnienia. Powinny one regulować prawa i obowiązki stron nowych stosunków pracy.

Na podstawie przedstawionych materiałów oraz dyskusji Rada przyjęła następujące ustalenia odnośnie do niezbędnych działań:

1. Przeprowadzenie w ramach programu rządowego „Poprawa bezpieczeństwa i warunków pracy” profesjonalnych, obiektywnych badań w zakresie określenia optymalnego sposobu organizacji nowych form świadczenia pracy.

2. Podjęcie dialogu społecznego nad opracowaniem ramowych uregulowań prawnych odnośnie do nowych form pracy.

3. Wprowadzenie obowiązku rejestracji podmiotów prowadzących działalność o charakterze cyfrowej platformy pracy, w tym o stosunku prawnym łączącym platformę z osobą wykonującą pracę za jej pośrednictwem.

4. Nałożenie na cyfrowe platformy pracy obowiązku weryfikacji posiadania przez osoby wykonujące prace za ich pośrednictwem odpowiednich kwalifikacji oraz – w uzasadnionych przypadkach – przedstawienia zaświadczenia o braku przeciwskazań medycznych do wykonywania określonej pracy.

5. Stałe podnoszenie umiejętności i rozwój zawodowy pracowników platformy w zakresie korzystania z urządzeń i aplikacji potrzebnych do wykonywania pracy.

6. Zobowiązanie platform do informowania osób wykonujących pracę za ich pośrednictwem o tym, kto i w jakich przypadkach:

– ponosi ryzyko związane z wypadkiem przy wykonywaniu pracy;

– dostarcza maszyny, urządzenia i inne środki do wykonywania określonej pracy;

– dostarcza osobom wykonującym pracę – jeżeli jest to niezbędne – środki ochrony indywidualnej lub odzież i obuwie robocze ze względu na ryzyko zawodowe związane z wykonywaną pracą”.

Wnioski są adresowane głównie do Ministerstwa Rodziny i Polityki Społecznej, Ministerstwa Edukacji i Nauki, Ministerstwa Rozwoju i Technologii oraz Rady Dialogu Społecznego.

Przewodniczący Rady Ochrony Pracy Janusz Śniadek:

Dziękuję bardzo pani prof. Koradeckiej.

To stanowisko – jak powiedziałem – dokładnie wpisuje się w tematykę dzisiejszego uroczystego posiedzenia. Dodam, że na wcześniejszym posiedzeniu omówiliśmy wnioski *de lege ferenda* głównego inspektora pracy. Niektóre z nich wpisywały się w problematykę poruszaną przez referentów w dniu dzisiejszym. Zatem uroczyste posiedzenie Rady stanowi pewne podsumowanie naszych prac i rozważań z ostatniego czasu, potwierdzających celowość dialogu społecznego w podnoszeniu bezpieczeństwa, prewencji wypadków i chorób zawodowych.

Pozwólcie państwo, że zaproponuję przyjęcie apelu do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej: „My, uczestnicy uroczystej sesji Rady Ochrony Pracy, organizowanej z okazji Dnia Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Pracy, obchodzonego przez ruch związkowy

na świecie jako Międzynarodowy Dzień Pamięci Ofiar Wypadków i Chorób Zawodowych, apelujemy do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej o wsparcie działań podejmowanych na rzecz poprawy bezpieczeństwa i ochrony zdrowia pracujących.

Wobec dynamicznego rozwoju Polski i szybkich zmian w środowisku pracy stanowione prawo często nie nadąża za potrzebami ochrony zdrowia i życia pracujących. Nadal dochodzi do wielu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, które wpisują się na czarną listę ludzkich tragedii, a ich koszty społeczne są bardzo duże. Dane statystyczne wskazują, że w każdym tygodniu średnio 4 osoby tracą życie, a ponad 180 zostaje poszkodowanych w wypadkach przy pracy. Dodatkowo w każdym tygodniu u niemal 40 osób rozpoznaje się choroby spowodowane narażeniem zawodowym, z czego u jednej z nich jest to nowotwór złośliwy. Ponad 36,6% pracujących zgłasza problemy zdrowotne związane z wykonywaną pracą.

W latach dwudziestych obecnego wieku tradycyjnie pojmowana dziedzina bhp stanęła przed wyzwaniami związanymi z nowymi technologiami i formami pracy. Do procesów pracy włączane są coraz szerzej robotyzacja, algorytmizacja i sztuczna inteligencja, które znacząco zmieniają wymagania kwalifikacyjne w stosunku do pracownika. Równolegle znaczna grupa pracowników wykonuje swoje zadania zdalnie, w tym coraz częściej za pośrednictwem platform cyfrowych bez zdefiniowanego pracodawcy.

Pandemia COVID-19 rozproszyła wielu pracowników poza tradycyjne siedziby zakładów pracy. Zapewnienie im bezpieczeństwa i higieny pracy stało się wyzwaniem dla służb, a także organów kontroli i nadzoru warunków pracy. Środek ciężkości w osiągnieciu bezpieczeństwa i higieny pracy przenosi się bardziej bezpośrednio na pracownika. W tej sytuacji doniosłą rolę będzie pełnić powszechna kultura bezpieczeństwa. Osiągnięcie odpowiedniego jej poziomu wymaga pozyskania przez społeczeństwo podstawowej, praktycznej wiedzy o prewencji zagrożeń chemicznych, fizycznych i biologicznych, a także – szczególnie narastających w nowych technologiach i formach pracy – zagrożeń psychospołecznych.

Ponieważ te zmiany zachodzą niezwykle dynamicznie, niezbędne jest zatem pilne podjęcie dialogu społecznego między rządem, pracownikami i pracodawcami na rzecz opracowania nowoczesnych rozwiązań ochrony życia i zdrowia.

Szczególna jest w tym rola Sejmu jako najwyższego organu władzy ustawodawczej w państwie, mającego narzędzia służące wsparciu rozwoju w społeczeństwie kultury bezpieczeństwa w ramach ustaw regulujących stosunki i warunki pracy.

Apelujemy do Sejmu RP o podjęcie tego wyzwania”.

Proponuję, żebyśmy przyjęli ten apel wspólnie przez aklamację.

Dziękuję bardzo. Ten apel wpisuje się w tezy i postulaty, które wybrzmiały w dzisiejszych referatach.

Zamykam uroczystą sesję Rady Ochrony Pracy zwołaną w ramach obchodów Międzynarodowego Dnia Pamięci Ofiar Wypadków przy Pracy i Chorób Zawodowych. Dziękuję bardzo.